



2 - VIGILANCE

VIGILANCE JANVIER – JANUARY 2016

4

Élections fédérales: objectif atteint Federal Election: Mission Accomplished

6

En route vers la préparation mentale: le programme RVPM arrive au SCC Road to Mental Readiness: R2MR Comes to the CSC

8

Négociations: encore beaucoup de travail devant nous Negotiations: A Lot of Work Ahead

10

Problèmes de paye Pay Issues

11

Programme de formation conjoint UCCO-SACC-CSN UCCO-SACC-CSN JointTraining Program

12

La session de mobilisation 2015: reconstruire nos réseaux et consolider notre solidarité Mobilization Session: Rebuild our Networks and Strengthen our Solidarity

13

En bref
Élections régionales
DC 004
Comité sur les horaires
Santé et sécurité
News Brief
Regional Elections
CD 004
Scheduling Committee
Health & Safety

15

Une mobilisation payante A Winning Mobilization

18

Pages juridiques Legal Corner

Si vous avez des commentaires ou des questions, contactez-nous à l'adresse uccosaccesn.vigilance@gmail.com

If you have any comments or questions, please email us at uccosacccsn.vigilance@gmail.com

Photos: Annick De Carufel, Dave Parent, Presse canadienne Graphiques/graphics: freepik.com

MOT DU PRÉSIDENT WORD FROM THE PRESIDENT KEVIN GRABOWSKY



Une nouvelle année,

un nouveau gouvernement, un nouvel espoir?

A New Year,

a New Government, a New Hope?

Au nom de l'exécutif national et en mon nom personnel, j'aimerais souhaiter une bonne année à vous et votre famille.

On behalf of the National Executive, Happy New Year to you and your family.







est avec un optimisme renouvelé, mais prudent que nous accueillons le nouveau gouvernement au parlement. Avant les élections fédérales, des efforts extraordinaires ont été déployés pour expliquer aux membres d'UCCO-SACC-CSN et aux citoyens canadiens pourquoi il était important de changer de gouvernement. Jusqu'au déclenchement des élections, nous avons mené des activités de mobilisation comme du porte-à-porte, l'installation de panneaux publicitaires, la diffusion de vidéos d'information et la distribution de tracts afin de nous assurer que le plus antidémocratique gouvernement de l'histoire du pays ne soit pas réélu. Sur un autre front, nous avons aussi mené une lutte légale avec les autres syndicats de la fonction publique afin de contrer les politiques des conservateurs. En juin 2015, nous avons rencontré les chefs des partis d'opposition, Thomas Mulcair du NPD et Justin Trudeau du Parti libéral afin de connaître leurs réponses à plusieurs importantes questions que nous leur avons posées en février de la même année. Nous avons obtenu des réponses satisfaisantes sur des enjeux comme l'état du syndrome post-traumatique (ESPT), la prise automatique d'échantillons sanguins et l'abrogation des lois antisyndicales adoptées par les conservateurs. Nous sommes dans un processus de discussions avec le gouvernement libéral sur ces enjeux.

Ce gouvernement doit respecter ses engagements et ses promesses tenus lors de la campagne électorale qu'ils soient écrits ou verbaux. Nous devons nous assurer que de nouveaux mandats de négociation soient donnés au Conseil du trésor afin d'en venir à une entente sur le renouvellement de notre convention collective. Ce dernier point est notre priorité.

Relations de travail

Au niveau des relations de travail, nous avons aussi eu notre lot de batailles à mener. Les coupes budgétaires au SCC ont miné les relations de travail à plusieurs reprises et dans toutes les régions. Nous avons mené une bataille de deux ans sur un enjeu qui touche tous les membres, le Système des horaires de travail et du déploiement (SHD) ou solde TAN et son manque de précision quant aux heures dues ou accumulées. Nous en sommes finalement venus à une entente avec le SCC à ce sujet. Un autre problème extrêmement inquiétant qui touche quelques-uns d'entre nous, mais qui risque de toucher éventuellement tout le monde est le nouveau système de paye. Les payes de tous les agents correctionnels seront traitées par ce nouveau système d'ici la fin de l'année. Jusqu'à présent, ce nouveau programme a montré des failles importantes. On enregistre des retards importants dans le paiement des sommes supplémentaires. Nous poursuivons le combat afin de nous assurer que nos membres soient payés pour le travail effectué.

L'exécutif syndical continue ses combats sur plusieurs fronts. Il est impératif que tous les membres demeurent informés des enjeux défendus par le syndicat en parlant à leur exécutif local, en lisant les tracts d'information et en visitant de façon régulière notre site Internet. Plus que jamais il est important que vous compreniez pourquoi nous nous battons et que vous participiez aux activités et aux rencontres syndicales. Dans les prochains jours, les syndicats locaux à travers le Canada vont tenir des assemblées générales. J'invite avec insistance tous les membres à assister aux assemblées. Plus que jamais, la clé c'est de s'unir alors que nous regardons vers l'avenir.

Solidarité

Kevin Grabowsky, Président national

t is with a sense of renewed, but cautious optimism that we welcome a new government to parliament. Prior to the Federal Election, extraordinary efforts were made to inform our membership and the Canadian public of reasons why we needed a change of government. We believe we played our role in ensuring that Canada's most undemocratic government was not re-elected. We held various mobilization activities leading up to the election call, including door to door campaigns, billboards, video clips, information flyers, as well as taking part in the necessary legal challenges along with the rest of the public service unions. In June of 2015 we met with key party leaders, NDP Leader Thomas Mulcair and Liberal Leader Justin Trudeau to seek answers to questions we asked back in February of 2015. We received favourable responses to our questions on topics important to Correctional Officers, issues like PTSD, a blood samples Act for Correctional Officers, and repealing some of the anti-labour legislation put forth by the previous government. We are in the process of engaging the new Liberal government on the issues we presented.

We must hold them accountable on their written and verbal commitments made during the election campaign. We must ensure new collective bargaining mandates are given to the Treasury Board to settle a collective agreement, which is at the top of the Union's priority list.

Labour Relations Front

Aside from dealing with the most difficult government in our Union history we have had our share of battles on the labour relations front. Budget cuts to CSC have plagued labour relations across the regions at various times. We have battled for over two years on an issue that affects every member "SDS" (Scheduling & Deployment System) and its inaccuracies around hours owing or owed. We finally reached a settlement on this after months of debate with CSC. Another issue that is extremely concerning, which at present is only affecting some, but very soon will affect all, is the new pay system, to be introduced Canada wide in the coming year. To date this new software has proven to be worse than we experience now, as this new system comes on line we see long delays in supplementary pays. We continue to fight to ensure our members are paid on time for work performed.

The National Executive continues to balance issues at all levels of the Union. It is imperative that you as members keep informed on the numerous issues we are faced with by speaking to your local executive, reading information flyers, and visiting the website. Now, more than ever, we need members to understand what we are fighting for and to support and participate in union activities and meetings. This month locals will be holding general assemblies across Canada. I strongly urge every member to make the time to attend these meetings. Unity is truly the Key needed as we move forward.

In solidarity Kevin Grabowsky, National President



JANVIER - JANUARY 2016

Élections fédérales:

objectif atteint

Federal Election:

Mission Accomplished

Après plus d'un an à mener une campagne contre le gouvernement conservateur de Stephen Harper, voilà que le verdict est tombé le 19 octobre dernier. En élisant le Parti libéral, les électeurs canadiens ont montré la sortie au gouvernement qui avait mis à mal les agents correctionnels.

La majorité des membres, tout comme une majorité d'électeurs, réclamaient un changement. Est-ce que le Parti libéral est la réponse à tous nos maux? Probablement que la réponse à cette question est non. Seul l'avenir nous le dira. Une chose demeure toutefois certaine, l'ancien gouvernement a montré une mauvaise foi et un manque d'écoute sans précédent à notre égard. En plus d'ignorer nos conseils et nos demandes, il a rendu notre métier plus dangereux que jamais en prenant des décisions mal avisées.

Ce gouvernement a coupé 650 millions de dollars dans la sécurité publique, alors qu'il affirmait sur toutes les tribunes vouloir faire de la sécurité des Canadiens et des Canadiennes, son cheval de bataille. Alors, les libéraux peuvent difficilement faire pire.

After more than a year of leading a campaign against Stephen Harper's Conservative government, the verdict was handed down on October 19. By electing the Liberal Party, Canadian voters showed the door to the government that had undermined Correctional Officers.

A majority of members, along with a majority of Canadians, were calling for change. Is the Liberal Party the answer to all our problems? The answer to that question is probably no. Only time will tell. However, one thing remains clear: the former government showed bad faith and an unprecedented failure to listen to us. In addition to ignoring our advice and demands, they made our job more dangerous than ever by making poorly informed decisions.

That government cut \$650 million from public safety, while sounding its battle cry at every opportunity: that the safety of Canadians was its top priority. It will be hard for the Liberals to do worse.



Les membres de l'exécutif national, sont optimistes et confiants de voir les libéraux s'asseoir avec eux afin de discuter de nos préoccupations.

Members of the National Executive are optimistic and confident that the Liberals will sit down with them to discuss our concerns.





Justin Trudeau reconnaît que les cas d'état de syndrome post-traumatique (ESPT) sont élevés chez les agents correctionnels

Justin Trudeau recognized that there are a substantial number of post-traumatic stress disorder (PTSD) cases among Correctional Officers

Les engagements de Justin Trudeau

Avant le déclenchement des élections, nous avions rencontré le chef du PLC, Justin Trudeau, afin de connaître ses intentions sur divers sujets touchant de près les agentes et agents correctionnels. M. Trudeau avait reconnu que les cas d'état de syndrome post-traumatique (ESPT) étaient élevés chez les agents correctionnels et il s'était engagé à créer un plan d'action sur l'ESPT. M. Trudeau a aussi promis d'annuler la Loi C-4 qui modifie la notion de danger dans le milieu de travail, rendant ainsi nos tâches plus risquées. Au sujet du projet de loi C-59 des conservateurs qui imposait les conditions de travail aux employé-es fédéraux, le chef du PLC a mentionné qu'il privilégiait la négociation.

Nous sommes optimistes et confiants de voir les libéraux s'asseoir avec nous afin de discuter de nos préoccupations. Il est essentiel que le PLC respecte ses engagements afin de rétablir un lien de confiance avec ses travailleurs de première ligne que sont les 7400 agentes et agents correctionnels du Canada.

Des voeux pieux?

Dans une lettre ouverte envoyée dans les médias le 25 septembre 2015, Justin Trudeau écrit au sujet des fonctionnaires fédéraux:

« Là où il (Stephen Harper) voit un adversaire, je vois un partenaire. J'estime qu'une fonction publique appréciée des Canadiens, qui est aussi une source de fierté pour ses membres, doit être appréciée par son gouvernement ».

Et au sujet des congés de maladie, M. Trudeau ajoute :

« En tant que libéraux, nous comprenons qu'un milieu de travail moderne doit être assez souple pour s'adapter aux absences imprévues – pour prendre soin d'un enfant malade, se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou travailler à domicile en cas d'alitement. Les employeurs doivent sans cesse chercher des occasions d'améliorer les avantages sociaux dont bénéficient les employés ».

Nous talonnerons de près Justin Trudeau afin de nous assurer que son discours ne reste pas de vaines paroles n'ayant servi qu'à obtenir des votes.

Au cours des négociations sur l'entente globale qui se sont déroulées depuis l'élection d'octobre, nous avons très peu progressé. Il reste du chemin à faire avant de conclure une entente, mais nous sommes confiants d'y parvenir. Et soyez assurés que peu importe le parti au pouvoir, nous monterons toujours aux barricades pour défendre les intérêts de nos membres.

Justin Trudeau's commitments

Before the election was called, we met with Liberal Party Leader Justin Trudeau to find out his position on various issues affecting Correctional Officers. Mr. Trudeau recognized that there are a substantial number of post-traumatic stress disorder (PTSD) cases among Correctional Officers and he committed to establishing a PTSD action plan. Mr. Trudeau also promised to repeal Bill C-4 that amends the concept of danger in the workplace and makes our jobs more risky. On the subject of the Conservative's Bill C-59, which imposes working conditions on federal employees, the Liberal leader mentioned that he would favour negotiation.

We are optimistic and confident that the Liberals will sit down with us to discuss our concerns. It is vital that the Liberal Party respect its commitments in order to restore a relationship of trust with its front-line workers, including 7,400 Canadian Correctional Officers.

Wishful Thinking?

In an open letter released to Canada's public servants on September 25, 2015, and distributed via the media, Justin Trudeau wrote:

"Where he (Stephen Harper) sees an adversary, I see a partner. I believe that in order to have a public service that is valued by Canadians, and a source of pride for its members, it must be valued by its government."

And on the subject of sick leave, Mr. Trudeau added:

"As Liberals, we understand that modern workplaces must be flexible enough to accommodate unexpected absences – taking time off to care for a sick child, attending a doctor's appointment, or working from home while on bedrest. Employers should continually look for opportunities to improve the benefits that employees receive..."

We will be keeping a close eye on Justin Trudeau to ensure that his promises were not simply empty words offered only to obtain votes.

During negotiations on the global agreement that have taken place since the October election, we made very little progress. There is still work to be done before reaching an agreement, but we are confident it will be achieved. And rest assured that no matter the party in power, we will always step up to the plate to defend our members' interests.







En route vers la préparation mentale :

le programme RVPM arrive au SCC

Road to Mental Readiness:

R2MR Comes to the CSC

En tant qu'agents correctionnels, nous savons que le coût de la maladie mentale sur nos familles et nous même est très élevé. Trop souvent, nous entendons parler d'un collègue de travail souffrant de l'état de syndrome post-traumatique (ESPT) ou d'une autre maladie mentale attribuable à notre environnement de travail. De façon encore plus déplorable, nous avons tous aussi entendu parler d'un agent correctionnel qui s'est enlevé la vie.

As Correctional Officers, we all know the mental health toll the job can take on us and our families. Far too often we hear of co-workers who suffer from PTSD and other workplace mental health injuries. And even more tragically, we hear of fellow Correctional Officers taking their own lives.

Avec la santé de ses membres à cœur, UCCO-SACC-CSN a cherché des solutions afin de venir en aide aux agents qui sont aux prises avec des problèmes de santé mentale. Le but étant d'inciter les membres à demander de l'aide, d'éviter qu'ils soient stigmatisés quand ils le font et de favoriser une meilleure résilience dans leur travail et dans leur vie.

Lors d'une conférence sur la santé mentale en février 2015, nous avons appris l'existence du programme RVPM, élaboré par le Ministère de la Défense nationale et la Commission de la santé mentale du Canada. Ce programme axé sur le travail des premiers répondants est bien adapté aux agents correctionnels. Nous avons entendu bien des éloges sur ce programme et ses impacts positifs dans d'autres milieux comme chez les policiers de Calgary.

Le SCC monte à bord

Après plusieurs rencontres et discussions avec la SCC, le Commissaire a donné son aval afin d'aller de l'avant avec ce programme. Il a lui-même proposé qu'on procède à son implantation lors de notre comité national de consultation patronale-syndicale. Nous étions ravis de voir que le Commissaire avait à cœur le programme et qu'il prenait les devants dans ce dossier. Ainsi, la première « formation des formateurs » s'est tenue dans la région du Pacifique en octobre 2015 et la suivante a eu lieu au Québec en décembre de la même année.

La formation des agents de première ligne a débuté et nous continuerons à régler certains problèmes mineurs qui pourraient survenir au cours des prochains mois avant de former (si le programme est aussi bon qu'on le croit) tous les agents correctionnels à travers le pays et éventuellement leur famille.

With this in mind, UCCO-SACC-CSN had been looking at options for how to assist Correctional Officers in dealing with mental health issues, how to reduce the stigma around asking for help and how to keep us resilient in our jobs and our lives.

In February 2015, at a mental health conference, we became aware of R2MR, a program that was designed by the Department of National Defence and the Mental Health Commission of Canada. We learned this first responder focused program would be very beneficial to Correctional Officers and we heard accolades about the program and its impact on other workplaces, such as the Calgary Police Service.

CSC gets on board

In the following months and after several meetings and discussions with CSC, the Commissioner strongly endorsed moving forward with this program and took a lead in a joint union/management committee to move to implementation. We were very pleased that the Commissioner took a personal interest and direct role in pushing this ahead, and because of this the first "train the trainer" session took place in the Pacific Region as a Pilot in October 2015 followed by the next Region, Quebec, in December 2015.

The training of front line staff has commenced and we will continue to work through some of the logistical and other minor issues that may come up over the next few months before (if this is as successful as we believe it will be) rolling this out across the country and then expanding to include our families.



Nous encourageons les membres à assister à la formation dès qu'elle sera offerte dans vos régions. Utilisez les notions acquises pour vous-même, vos collègues et votre famille. Ce programme constitue un pas important favorisant la santé et la résilience des agents correctionnels et il donne des outils à la direction pour comprendre et aider les agents correctionnels en détresse.

We encourage all staff to attend the training as soon as it is offered, participate fully and use the information to help yourselves, your coworkers and your families. This program is a great step towards healthy and resilient Correctional Officers and also management who will support and understand us and our mental health.

MODÈLE DU CONTINUUM DE SANTÉ MENTALE

EN SANTÉ EN RÉACTION BLESSÉ MALADE ▶ Fluctuations normales Nervosité, irritabilité, Anxiété, colère, tristesse Anxiété excessive, excès de l'humeur tristesse envahissante, désespoir de colère, dépression ▶ Incapacité de s'endormir Sommeil normal Difficultés à dormir Sommeil agité, dérangé ou de rester endormi Bien physiquement, ► Fatigue, baisse d'énergie, Fatigue, maux et douleurs plein d'énergie tension musculaire, Épuisement, maladie Baisse de rendement, maux de tête physique ▶ Rendement constant présentéisme Procrastination Incapacité à remplir ses Actif socialement Évitement, retrait fonctions, absentéisme Activité sociale décroissante Isolement, évitement des activités sociales MESURES À PRENDRE À CHAQUE ÉTAPE DU CONTINUUM Concentrez-vous sur le travail à faire Divisez le problème en étapes réalisables Utilisez des stratégies Trouvez et gardez un réseau de soutien Cernez et réduisez au

MENTAL HEALTH CONTINUUM MODEL

HEALTHY	REACTING	INJURED	ILL
 Normal fluctuations of mood Normal sleep patterns Physically well, full of energy Consistent performance Socially active 	 Nervousness, irritability, sadness Trouble sleeping Tired/low energy, muscle tension, headaches Procrastination Decreased social activity ACTIONS TO TAKE AT EACH	 Anxiety, anger, pervasive sadness, hopelessness Restless or disturbed sleep Fatigue, aches and pains Decreased performance, presenteeism Social avoidance or withdrawal PHASE OFTHE CONTINUUM	 Excessive anxiety, easily enraged, depressed mood Unable to fall or stay asleep Exhaustion, physical illness Unable to perform duties, absenteeism Isolation, avoiding social events
 Focus on task at hand Break problems into manageable chunks 	Recognize limitsGet adequate rest, food, and exercise	 Identify and understand own signs of distress Talk with someone 	 Seek consultation as needed Follow health care provider recommendations

JANVIER - JANUARY 2016



Adoptez des habitudes

de vie saines



(

Négociations:

encore beaucoup de travail devant nous

Negotiations:

a Lot of Work Ahead

Malgré toutes les activités de mobilisation et campagnes politiques, le but premier d'un syndicat demeure de négocier une bonne entente collective pour ses membres et UCCO-SACC-CSN ne fait pas exception. En ce début d'année, il reste beaucoup de travail à abattre en cette matière. Et les négociations, c'est comme le tango, il faut être deux pour danser.

On le dit bien, il s'agit dans notre cas de négociations au pluriel parce qu'il y a bien entendu l'entente globale à négocier, mais aussi plusieurs autres points en matière de relations de travail qu'il reste à régler. Les négociations avant les élections étaient pour le moins laborieuses. Nous avions en face de nous un employeur (le Secrétariat du Conseil du trésor) dirigé par l'ineffable Tony Clément. Ce dernier gouvernait le trésor public en fonction d'intérêts privés et partisans. Il méprisait les travailleurs de la fonction publique. Heureusement pour nous, les électeurs que Tony Clement essayait de monter contre nous, l'ont privé de son siège de ministre. Il ne peut plus désormais décider à notre place et nous imposer un système d'assurance maladie privé alors que nous bénéficions de l'autogestion de santé conventionnée. Ce simple fait nous soulage grandement.

Une nouvelle ère

Nous sommes maintenant à faire avancer notre négociation avec une nouvelle direction. La négociation qui a commencé le lendemain de l'élection a été frustrante à plusieurs niveaux. L'équipe patronale était en attente de mandats qui reflétaient les engagements pris publiquement par M. Trudeau à l'égard du régime de congés de maladie des fonctionnaires. Sans ces mandats, il était impossible de faire avancer la négociation. Aussi, la semaine suivante, le Service correctionnel avait déjà les coudées plus franches pour discuter d'enjeux comme les horaires de travail, le droit à la pause-repas et la composition de l'unité d'accréditation.

Despite all mobilization activities and political campaigns, the first goal of a union remains to negotiate a good collective agreement for its members and UCCO -SACC-CSN is no exception. In early 2016, there is still a lot of work left to do in these negotiations, but it takes two to tango.

We have often said that we are involved in more than one negotiation, because there is the global agreement to negotiate as well as many other issues with regard to labour relations that have yet to be settled. Negotiations before the election were difficult to say the least. We were faced with an employer (Treasury Board of Canada Secretariat) led by the ineffable Tony Clement. He governed the public treasury according to private and partisan interests. He showed contempt for the public service. Luckily for us, the same voters who Tony Clement tried to turn against us were motivated to kick him out of his minister's seat. He can no longer make decisions for us and impose a private health insurance system on us while we benefit from public-funded self-care. We breathe easier due to this simple fact.



L'avenir de cette négociation

Nous ne sommes pas dupes. Nous savons que ce nouveau gouvernement ne nous fera pas de cadeau. Mais déjà, nous sentons qu'il est beaucoup plus disposé à discuter que le gouvernement précédent, ce qui est un gain en soi. Nous devrons donc défendre nos intérêts et nos demandes avec acharnement et pour ce faire nous aurons besoin de tous les membres UCCO-SACC-CSN. Ensemble nous devrons afficher une solidarité à toute épreuve. Nous devrons être mobilisés afin de faire avancer les négociations. Quand l'employeur constatera que tout un chacun est derrière son syndicat, il n'aura pas d'autre choix que de faire des concessions.

Le temps est également venu de faire une tournée d'information auprès des membres au sujet des négociations. Vous êtes conviés à votre assemblée générale pour échanger avec les autres membres du syndicat sur l'état actuel de la négociation et son avenir. Comme la dynamique du rapport de force a beaucoup changé, la discussion s'impose.

Au plaisir de vous y rencontrer.

A new era

We now have to advance our negotiations with new management. Negotiations that began the day after the election were frustrating on a number of levels. The employer's team was waiting for a mandate that reflected commitments made publicly by Mr. Trudeau with regard to sick leave for public servants. It was impossible to advance negotiations without a mandate. The Correctional Service did display more willingness the following week to discuss challenges, such as work schedules, the right to a lunch break and the composition of the bargaining unit.

The future of these negotiations

We are not naïve. We are aware that this new government will not willingly give us what we ask for. However, we already see that it is much more open to discussion than the previous government, which is a gain in itself. We must therefore relentlessly defend our interests and our demands and to do this we need all UCCO-SACC-CSN members. Together, we must show our unwavering solidarity. We need to be mobilized to advance these negotiations. When the employer sees how everyone stands behind their union, they will have no choice but to make concessions.

The time has also come to conduct an information tour about these negotiations. You are invited to your general assembly to discuss the current and future state of negotiations with other union members. Discussion is needed now that the balance of power dynamics has shifted.

We look forward to seeing you there.







Le co.



Problèmes

de paye

Depuis que le gouvernement est allé de l'avant en 2013 avec son projet de centralisation du traitement des payes des employé-es fédéraux à Miramichi, nous enregistrons plusieurs retards dans le paiement de sommes dues à nos membres.

Nous avons rencontré plusieurs difficultés, dont la reprise de congé pour activités syndicales, ce qui contrevient aux dispositions de notre convention collective. De plus, nous constatons des retards de plusieurs mois dans la remise des chèques de rémunération supplémentaire et des retards allant jusqu'à trois mois avant qu'un agent ne soit ajouté au système de paye.

Qui plus est, les heures supplémentaires, les primes de poste et les allocations de déplacement sont toujours payées en retard. Dans certains cas, les membres reçoivent leur dû six à neuf mois plus tard.

Pour UCCO-SACC-CSN, ces retards sont inacceptables et nous en référons continuellement au SCC tout en sachant que le problème est ailleurs. Nous avons mentionné avec insistance au Conseil du trésor que tout travail mérite un salaire versé dans un délai raisonnable, mais personne ne semble en mesure de définir ce qu'est un « délai raisonnable ». L'exécutif national estime qu'avec toute la tecÚologie à la disposition du gouvernement, il n'y a aucune raison de ne pas payer les sommes dues aux agentes et agents correctionnels toutes les deux semaines.

On nous a invités à être patients le temps de permettre au nouveau centre de Miramichi de régler certains problèmes. Toutefois, notre patience a atteint sa limite.

Le nouveau logiciel Phoenix

Un nouveau logiciel de traitement de la paye appelé *Phoenix* devrait être opérationnel au printemps 2016. Nous sommes persuadés que son implantation en décembre 2015, tel que prévu initialement, aurait été une catastrophe dans le contexte actuel

Alors que les payes de plusieurs établissements seront bientôt traitées à Miramichi, les membres sont invités à déposer des plaintes directement au centre de paye quand des problèmes surviennent et à envoyer une copie conforme de la plainte à leur représentant syndical régional. Vos plaintes nous permettront de mettre davantage de pression sur le SCC, Travaux publics et services gouvernementaux Canada et le Conseil du trésor. Notre but est que le gouvernement du Canada respecte ses employé-es – nos membres – en les payant dans un délai raisonnable.

Pay

Issues

Since the last government moved to centralize the Pay Centre in Miramichi which opened in 2013, we have had numerous problems with our members getting paid in a timely manner.

We have experienced several issues including LWOP being taken for union business which violates our collective agreement, supplementary checks being months late and CX not being put on the payroll for up to 3 months.

Additionally, overtime, shift differential and commuting allowances are consistently late, in some cases members waiting 6 to 9 months for pay.

This is unacceptable to UCCO-SACC-CSN and we continue to take our issues to CSC but we know the problem lies elsewhere. We have even made strong statements to Treasury Board at the negotiating table. We deserve to be paid for the work we do on a timely basis but no one seems to be able to define what time period that would be. The National Executive feels that with all the improvements with tecÚology there is no reason why we can't be paid for everything on one cheque biweekly.

We were told to be patient as the new centre works out the issues. We have lost our patience.

Phoenix, a new software

In addition to this, there is a new software system coming online called the Phoenix system which has now been delayed until sometime in the spring of 2016. We are certain this system would also be disastrous if implemented in December of 2015 as originally planned given the problems we have experienced thus far

We ask that our members file complaints directly with the Pay Centre when issues arise as more institutions come online and please copy your regional Union representatives. We will also use your complaints to continue to put pressure on CSC, Public Works and the Treasury Board. We expect the Government of Canada to respect and pay their employees/our members in a timely manner.





Programme de formation conjoint

Le Syndicat et la CSN ont récemment révisé le programme de formation qui prépare les nouveaux élus à assumer l'exigeante tâche de représenter les membres. Un comité permanent, composé des cinq vice-présidents régionaux et de quatre salariés de la CSN, a été formé pour encadrer l'initiative.

Le programme de formation conjoint, a été conçu avec plusieurs objectifs en tête:

- Normalisation du contenu pour s'assurer que la même formation de haute qualité soit offerte d'un bout à l'autre du pays.
- La mise en commun du savoir des représentants d'UCCO-SACC-CSN et des salariés CSN à travers le pays avec pour objectif de donner des formations axées sur la transmission des connaissances aux dirigeants syndicaux sur le terrain, en plus de leur fournir des outils actualisés.
- Amélioration de l'offre de formation. Les nouvelles formations incorporent les plus récents développements dans l'éducation aux adultes.
- Création de calendriers de formation pour une meilleure planification.

Dans le but de mieux réaliser ces objectifs, le comité a choisi un modèle qui comprend des équipes de formateurs composées d'un conseiller syndical et d'un formateur membre d'UCCO-SACC-CSN. Pour susciter les échanges de bonnes pratiques entre les participants, le comité a choisi de donner la formation dans des centres régionaux.

Le comité de formation a également coordonné le processus de sélection, terminé en mai 2015, pour les membres intéressés. Voici les détails :

Pacifique — 2 formateurs et un conseiller syndical à Abbotsford :

Prairies — 4 formateurs et un conseiller syndical à Edmonton et à Saskatoon;

Ontario — 3 formateurs et un conseiller syndical à Kingston;

Québec — 2 formateurs et un conseiller syndical à Montréal;

Atlantique — 2 formateurs et un conseiller syndical à Moncton.

En juin 2015, deux formations des formateurs d'une durée d'une semaine ont été données à Montréal. La session se composait de deux parties : éducation aux adultes et contenu du cours. Les participants devaient animer certaines parties du contenu pour leurs collègues formateurs. Les évaluations de ces formations ont démontré que les objectifs ont été atteints.

La formation normalisée *Exécutif syndical – délégué*, d'une durée de trois jours et livrée par un agent correctionnel et d'un conseiller syndical, est actuellement offerte dans toutes les régions.

Joint Training Program

UCCO-SACC-CSN and the CSN have recently reviewed the manner in which union officials are trained for the demanding role of representing members. A standing committee composed of each of the regional vice presidents and four CSN staff was formed to oversee the initiative.

The joint training program, which replicates the type of service offered to other CSN-affiliated unions, was designed with several objectives in mind.

- Standardization of content to ensure that the same high quality training is provided from coast to coast.
- Pooling the knowledge of UCCO-SACC-CSN representatives and CSN staff from across the country to offer training sessions designed to provide up-to-date skills and tools for union officers in the field.
- Improving the training offered; with the help of the CSN's training module, the new sessions are designed to take advantage of the latest developments in adult learning.
- The creation of training calendars to improve planning.

In order to better achieve the stated goals, the committee opted for a model based on training delivery by teams composed of one union advisor and one UCCO-SACC-CSN trainer. Another choice made by the committee was the delivery of training at regional centres to enhance the exchange of best practices between participants.

The training committee oversaw a selection process, concluded in May 2015, for all interested members. The number of trainers and training centers for each region are:

Pacific — 2 trainers and a union advisor in Abbotsford;

Prairies — 4 trainers and a union advisor in Edmonton and Saskatoon;

Ontario — 3 trainers and a union advisor in Kingston;

Quebec — 2 trainers and a union advisor in Montreal;

Atlantic — 2 trainers and a union advisor in Moncton.

In June 2015, two train-the-trainer sessions were delivered in Montreal over periods of one week each. The sessions were comprised of two parts: adult education and course content. In true adult learning style, the participants were required to facilitate sections of the content for fellow trainers. The participant evaluations demonstrated that we have achieved our goals.

A standardized three day *Union Executive & Shop Steward* training session, designed to be delivered by a tandem team composed of a union advisor and a Correctional Officer, is currently being delivered in all regions.







La session de mobilisation 2015:

comment reconstruire nos réseaux et consolider notre solidarité

2015 mobilization session:

How to Rebuild our Networks and Strengthen our Solidarity

Les 21 et 22 octobre dernier à Montréal se tenait une session de formation nationale de mobilisation qui s'adressait à toutes les présidences, responsables locaux à la mobilisation et aux délégué-es aux communications qui n'avaient pas assisté à cette session auparavant.

Les participants étaient divisés en cinq groupes et provenaient de toutes les régions. Les cinq vice-présidents régionaux étaient jumelés à cinq conseillers syndicaux de la CSN pour optimiser le partage d'expertise et donner la session sur les bases d'une formation aux adultes, soit avec la plus grande implication possible des participants.

La formation a duré deux jours, durant lesquels nous avons échangé sur l'importance d'être structurés autant au niveau local, régional que national. Dans un syndicat imposant comme UCCO-SACC-CSN, la qualité et la vitesse des communications sont essentielles. C'est pourquoi une bonne partie de la session a porté sur les communications internes et externes, les réseaux sociaux et les nouveaux moyens de rejoindre tous les membres.

Nous avons aussi mis beaucoup d'emphase sur la notion de rétroaction, particulièrement en ce qui a trait aux actions nationales. Il faut se donner les outils nécessaires pour que les résultats de participation, dans toutes les sections locales, soient partagés très rapidement.

Nous avons échangé sur la stratégie à adopter avec le nouveau gouvernement et surtout comment tous les membres pourront appuyer concrètement notre comité de négociation et les revendications dans le cadre du renouvellement de notre convention collective.

On ne peut pas demander à quelqu'un de se battre pour quelque chose s'il n'a pas compris. C'est la raison pour laquelle nous devons continuer l'enracinement de nos demandes syndicales, être le plus structurés possible et surtout suivre les mots d'ordre de l'Exécutif national.

La clé c'est de s'unir!

A national mobilization training session took place in Montreal on October 21-22 for presidents, local mobilization representatives, as well as communications delegates who had not previously attended the session.

Participants from all regions were divided into five groups. The five regional vice-presidents were paired with five CSN union advisors to optimize the sharing of expertise and to give a session on the basics of training for adults; in order to have the greatest possible involvement by participants.

There were two days of meetings. We shared information on the importance of being structured at the local, regional and national levels. In a union as large as UCCO-SACC-CSN, the quality and speed of communications is crucial. This is why a lot of the session focused on internal and external communications, social networks and new ways to reach all

We also put a lot of emphasis on the concept of feedback, especially with respect to national actions. We need the necessary tools to ensure that participation rates in all locals are quickly shared.

We discussed the strategy to take with the new government and, in particular, how all members can concretely support our demands and our negotiating committee during the renewal of our collective agreement.

We cannot ask someone to fight for something they do not understand. This is the reason why we must continue to entrench our union demands, be as structured as possible and, above all, follow directives passed down by the national executive.

Unity is the key!

VIGILANCE - UCCO-SACC-CSN

UCCO-SACC_Vigilance_no3_presse.indd 12

members.









EN BREF NEWS BRIEF

ÉLECTIONS RÉGIONALES ET NATIONALES À VENIR

La prochaine Assemblée générale nationale d'UCCO-SACC-CSN se tiendra à Québec en mai 2016. Moment où les déléqué-es de toutes les sections locales à travers le pays se réuniront pour élire les représentants syndicaux qui siégeront au comité exécutif national et aux comités exécutifs régionaux. Pour poser sa candidature à l'un de ces postes, un délégué doit remplir une déclaration de candidature, disponible auprès de vos représentants locaux et sur le site du syndicat, ucco-sacc-csn.ca. Ce formulaire doit être envoyé au comité des élections au plus tard le 29 janvier 2016.

UPCOMING NATIONAL & REGIONAL ELECTIONS

UCCO-SACC-CSN's next National General Assembly will be held in Quebec City in May 2016. This is where delegates from all the locals across Canada will elect their next National Executive and Regional representatives. To run for a position, a delegate must fill out a Declaration of Candidacy form which you can obtain from your local representatives. It can also be found on the Union's website at ucco-sacc-csn.ca. The Declaration of Candidacy form must be returned to the elections committee no later than January 29th 2016.

COMITÉ NATIONAL MIXTE SUR LES HORAIRES

Suivant de longues discussions avec le SCC sur l'introduction d'un quart de travail de 12 heures pour les CX de Dorchester, ce qui inclut des horaires de 12 heures pour les CX2, nous nous sommes entendus sur des paramètres pour démarrer un projet pilote. Actuellement en vigueur à Dorchester, nous évaluerons son efficacité après une année d'opération. Cet horaire, qui inclut des chevauchements sur d'autres quarts, permet une meilleure gestion de la formation, de la gestion de cas, des heures supplémentaires nécessaires, etc. Plus important encore, cet horaire hausse le niveau de vie de nos membres en améliorant l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle.

NATIONAL JOINT SCHEDULING COMMITTEE

Following lengthy discussions with CSC around the introduction of a 12 hour shift for CX at Dorchester, which would include 12 hour schedules for CX2s, we reached an agreement on terms of reference for a pilot schedule at the site. Now in operation at Dorchester. the efficiency of this schedule will be evaluated after one year in operation. The schedule includes overlap on shifts to allow better management of training, casework, overtime needs, etc. Most importantly, it improves quality of life and provides a balance for our members' family life.

À PROPOS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Lance-gaz 40 mm - Après avoir décelé un problème de fabrication des lance-gaz 40 mm que le SCC a acheté, nous nous rapprochons enfin de l'implantation de cet équipement de sécurité. Pour l'instant, seules les équipes d'intervention d'urgence (ÉIU) l'utiliseront. Cependant, une fois les lance-gaz réparés, les CX seront formés pour les utiliser dans les unités à sécurité maximale, ce qui nous donnera un plus grand choix d'armes non létales.

Prévention de la violence en milieu de travail - Après avoir stagné et multiplié les délais pendant des années, le SCC a finalement adopté une politique de Prévention de la violence destinée à ses employés, conformément au règlement 20 du Code canadien du travail. Au Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité, le Syndicat a fait valoir avec succès que le Code réfère aux personnes, ce qui devrait inclure les détenu-es. Ainsi, de par la Loi, le SCC doit prendre, si nécessaire, des mesures pour prévenir la violence des détenu-es à l'endroit du personnel. Nous bénéficions également depuis plusieurs années d'un programme de protection des employés découlant d'un accord avec le SCC.

Gants de fouille en route - Encore une fois, grâce au travail de Howard Page et de Bernie Jones, membres du comité, nous avons des gants de fouille de haute qualité qui rencontrent les particularités tecÚiques et les normes de sécurité que le syndicat a instaurées avec les gants de marque Friskmaster. Les anciens gants seront graduellement remplacés par les nouveaux.

Les drones: véritable enjeu en santé et en sécurité pour les agents correctionnels - Le Syndicat pousse le SCC à se joindre à lui pour qu'ils explorent ensemble les tecÚologies pouvant empêcher les drones d'introduire, dans nos établissements, des objets interdits. Cette situation cause inévitablement des problèmes de sécurité au personnel. Ce récent problème doit être réglé rapidement. En attendant, nous continuons d'insister auprès du SCC pour définir une politique qui serait applicable dès qu'un drone pénètre la réserve d'un établissement.

ONTHE HEALTH & SAFETY FRONT

40 mm Gas Gun - After catching a manufacturing mistake made by the company on 40 mm gas guns purchased by CSC, we are finally back on track, ready to move towards the implementation of this safety equipment. For now, its use will be limited to the ERT. Eventually, once the weapons come back to the site repaired, CXs will be trained to use them in maximum security sites, which should give us more non-lethal munitions options in the future.

Violence Prevention Policy in the Workplace - After years of stalling & delaying by CSC, there is finally a Violence Prevention Policy for CSC employees, which complies with Regulation 20 of the Canada Labour Code. The Union argued successfully, at the National Health & Safety Policy Committee, that the code refers to "persons", and therefore inmates should be included in the policy. So, by law, CSC must take preventive measures, if necessary, to prevent inmate violence geared toward the staff. We also have an Employee Protection Program, resulting from an agreement between the Union and CSC reached several years ago.

Search Gloves on the Way - Once again, thanks to the work of committee members Howard Page & Bernie Jones, we have high quality search gloves that meet the specifications and tecÚical safety standards we, as a Union, set with the previous Friskmaster gloves. The new gloves are available for replacements.

Drones: A Health & Safety issue for Correctional Officers - The Union is pushing hard on CSC to move jointly to explore tecUology options to prevent drones from introducing contraband into our institutions, which will inevitably create safety and security issues for the staff. It is a new phenomenon that must dealt with swiftly. In the meantime, we are also insisting that CSC cooperate with us to make a policy to take immediate action when a drone enters our institutional reserve to make a contraband drop within the perimeter.







INTERVENTION D'UCCO-SACC-CSN SUR UN IMPORTANT DOSSIER EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Après qu'un gestionnaire correctionnel ait exercé son droit de refus d'exécuter un travail dangereux, car le SCC ne permettait pas l'usage du gaz poivré comme équipement de protection personnelle, un agent de santé et sécurité a confirmé l'existence du danger de la situation. Néanmoins, l'employeur semble avoir choisi ce dossier pour accélérer un appel, dans une évidente tentative de dilution de la nouvelle définition de «danger» du Code canadien du travail. C'est pourquoi le Syndicat a demandé le statut d'intervenant pour préserver les gains importants en santé-sécurité obtenus d'arrache-pied au fil du temps. Nous suivons le dossier de près, en attendant la décision de l'appel.

Gaz poivré porté par tous les intervenants de première ligne –

Enfin, après des années de bataille, les intervenants de première ligne travaillant au secteur des femmes seront armés de gaz poivré pour leur protection personnelle. L'accès à cet essentiel matériel de sécurité ne dépendra plus de leur disponibilité sur des postes précis.

En mai 2015, les présidents du Secteur des femmes se sont rencontrés à Terrebonne pour échanger sur les difficultés auxquelles font face les intervenants de première ligne. Au fil des discussions, des stratégies furent développées sur plusieurs sujets, notamment sur les normes de déploiement, le matériel de sécurité, la formation et les procédures des ÉIU dans les nouvelles unités à sécurité minimale.



En mai 2015, les présidents du Secteur des femmes se sont rencontrés à Terrebonne pour échanger sur les difficultés auxquelles font face les intervenants de première ligne à travers le pays.

In May 2015, Presidents from WOS met in Terrebonne, Quebec to discuss numerous issues faced by primary workers across the country.

UCCO-SACC-CSN INTERVENES ON IMPORTANT HEALTH & SAFETY FILE

A Correctional Manager invoked his right to refuse dangerous work following CSC's refusal to allow him to carry OC spray personal protective equipment. The assigned health and safety officer ruled that a danger existed. The employer chose his case to fast-track an appeal, in an apparent attempt to consolidate the new watered down definition of "danger" of the Canada Labour Code. In order to preserve the significant health and safety protections we have fought for over the years, UCCO-SACC-CSN applied for and obtained intervenor status in the appeal. We will await the appeal decision and continue to monitor this file closely.

OC spray to be carried by all Primary Workers – After years of battling, Primary Workers in the Women Offenders Sector will carry OC spray for personal protection and will no longer have to rely on certain posts to have this essential piece of safety and security equipment.

In May 2015, presidents from WOS met in Terrebonne, Quebec to discuss numerous issues faced by primary workers across the country. As discussions progressed, strategies were developed on several topics, including deployment standards, safety and security equipment, ERT training and procedures/policies in new minimum units, to name a few.



DC 004 (NORMES DE DÉPLOIEMENT) CD 004 (DEPLOYMENT STANDARDS)

C'est avec un certain agacement que nous dénoncons le manque de suivi du SCC dans ce dossier. Nous avons soumis au SCC divers rapports locaux traitant des problèmes de ressources vécus dans de nombreux établissements, dont Archambault, Cowansville et Warkworth. Nous avons exprimé nos inquiétudes quant à l'allocation insuffisante de personnel pour les postes de contrôle des nouvelles unités à sécurité maximale dispersées à travers le pays et celles-ci sont demeurées sans réponse, en dépit de leur importance. De plus, de nombreuses anomalies structurelles dans les équipements de plusieurs établissements au pays ont été signalées. Malheureusement, le plan d'action se fait toujours attendre. Finalement, nous voulons que le SCC examine de plus près les problèmes de mutation liés aux unités à sécurité minimum de 40 lits des établissements de Grand Valley et d'Edmonton pour femmes et qu'il accroisse les ressources pour les escortes et les placements à l'extérieur.

We are somewhat frustrated with CSC's lack of follow-up on this committee. We submitted several local reports to CSC on problems related to deployment issues at various sites, including Archambault, Cowansville and Warkworth. We are still waiting for CSC to respond to our concerns around maximum security control staffing at the new maximum security units across the country, which we signalled to CSC as a top priority. In addition to this, we identified several infrastructure deficiencies in various sites across Canada and are still waiting for a follow-up action plan. We also want CSC to look at deployment issues with two 40 bed minimum units at Grand **Valley & Edmonton Institution** for Women and add resources for escorts and work releases.

ENFIN DES GAINS AU CENTRE PSYCHIATRIQUE RÉGIONAL (PRAIRIES) FINALLY, SOME GAINS AT RPC

Sur une note positive, nous avons réussi, après un travail considérable à tous les niveaux et des années de combat avec le SCC, à faire augmenter les niveaux de déploiement au Centre psychiatrique régional des Prairies. Nous avons aussi convaincu le SCC de s'attaquer aux anomalies structurelles de l'établissement. Vu le nombre élevé d'incidents qui y sont survenus, il s'agit d'un grand pas en avant pour rendre les aménagements plus sécuritaires tant pour nos membres que pour le personnel de l'établissement. Nous plaidons toujours en faveur d'un poste de contrôle fermé à l'unité Bow, une préoccupation sur le plan de la sécurité. Conformément au mandat du comité des normes de déploiement, nous continuons de réviser, conjointement avec le SCC, les centres de santé mentale afin d'accroître leur sécurité. Quant à nous, il n'existe pas de solution universelle en ce qui concerne les normes de déploiement.

On a more positive note, we were able, after considerable work done at all levels of the Union and years of fighting with CSC, to enhance deployment levels at RPC in the Prairies. We were also able to convince CSC to move several outstanding infrastructure deficiencies forward at this site. Given the high number of incidents recorded at this site. it is a huge step forward into making this facility safer for all members and staff. We are still arguing to have an enclosed control post in the Bow unit, which has been one of the units of particular concern for us from a safety perspective. We will continue to review other Mental Health facilities with CSC to enhance safety, as stipulated in the committee mandate. We have maintained that when it comes to deployment standards, a cookie cutter approach does not produce desirable results.



Une mobilisation payante A Winning Mobilization

Depuis la dernière parution de Vigilance, le travail de mobilisation d'UCCO-SACC-CSN s'est concentré en grande partie sur la suite de ce qui est convenu d'appeler la campagne politique, visant à contrer le Parti conservateur afin de négocier avec un nouveau gouvernement en octobre 2015. Toutefois plusieurs autres combats nous attendaient au détour.

En appui au message déjà véhiculé sur des cartes plastifiées intitulées: 10 raisons de ne pas voter pour les conservateurs, le comité de mobilisation a développé cinq vidéos sur le même thème qui ont été diffusées sur les réseaux sociaux et sur le site Internet UCCO-SACC-CSN. Chaque vidéo d'environ 1 minute donnait deux raisons pour lesquelles il était préférable de voter pour un autre parti aux élections. L'accueil des membres a été très favorable. Chacune des vidéos a été vue par des milliers de personnes.

En plus de l'immense panneau publicitaire installé dans la circonscription de Tony Clement en avril, un autre panneau similaire a été érigé en juin dans la circonscription de Steven Blaney où il était inscrit: *Non à une autre sentence de quatre ans!*

Since the last issue of *Vigilance*, UCCO-SACC-CSN's mobilization work focused largely on what we called the political campaign, aimed at countering the Conservative Party in order to negotiate with a new government in October 2015. However, there are plenty of other battles waiting for us further on up the road.

To support the message already circulating on laminated cards: 10 reasons why not to vote Conservative, the mobilization committee developed five videos on the same theme that were posted on social networks and the UCCO-SACC-CSN website. Each video, approximately one minute long, offered two reasons why it was a good idea to vote for another party in the upcoming election. The reception by members was very positive and thousands of people watched each video.

In addition to a huge billboard placed in Tony Clement's riding in April, a similar billboard was erected in Steven Blaney's riding in June with the message: *Non à une autre sentence de quatre ans!* (No to another four-year sentence!)



Activité de mobilisation au Centre régional de réception de Sainte-Anne-des-Plaines en octobre 2015.

October 2015 mobilization activity in Regional Reception Centre at Sainte-Anne-des-Plaines in Quebec region.







16 - VIGILANCE



Les agents correctionnels de la Saskatchewan se préparent à faire du porte-à porte.

Saskatchewan's Correctional Officers during the door to door campaign.

Porte-à-porte

Il est apparu évident pour UCCO-SACC-CSN qu'une autre activité de porte-à-porte serait nécessaire afin d'expliquer notre position anti-Harper directement aux électeurs. Nous avons fait une analyse rigoureuse de différentes circonscriptions dans chacune des cinq régions afin de déterminer où nous allions concentrer nos efforts. Nous avons ciblé des circonscriptions où nous pouvions faire une différence contre le gouvernement Harper.

Des publicités radio, invitant les électeurs à ne plus faire confiance aux conservateurs, ont été achetées et diffusées une semaine avant et une semaine après nos passages dans les six circonscriptions. De plus, des tracts d'information sur les mensonges des conservateurs ont été envoyés par la poste aux résidences de ces circonscriptions qui n'ont pas eu la visite des agents correctionnels. En tout, grâce à ces différents outils de mobilisation, cette campagne politique aura permis d'atteindre plus de 150 000 électeurs.

Trois des six circonscriptions visitées par nos membres ont finalement voté pour un autre candidat lors de l'élection. Nous pouvons donc dire mission accomplie.

Miramichi

Le centre de traitement de la paye de Miramichi est un autre dossier qui donne du fil à retordre aux agents correctionnels. Une ligne d'info a été organisée pour les membres. Des tracts d'information contenant tous les tenants et aboutissants du dossier ont été distribués et des affiches montrant une caricature de la situation chaotique qui prévaut à Miramichi ont également été installées sur les babillards syndicaux. (voir autre texte en page 10)

Vérifications SHD

Les vérifications SHD (solde tan) ont aussi été au cœur des discussions de mobilisation. Finalement, le 7 octobre dernier, les parties patronale et syndicale en sont venues à une entente qui prévoit un nouveau calcule des soldes à partir du 1er avril 2013.

VIGILANCE - UCCO-SACC-CSN

Door-to-door

It became obvious to UCCO-SACC-CSN that another door-to-door activity was necessary to explain our anti-Harper position directly to voters. We carried out a thorough analysis of various ridings in the five regions to determine where we should concentrate our efforts. We targeted ridings where we could make a difference against the Harper government.

Radio ads calling on voters not to trust the Conservatives were on air one week before and one week after we visited the six ridings. In addition, information flyers on Conservative lies were delivered by mail to residents in these ridings who were not visited by Correctional Officers. In all, thanks to these various mobilization tools, the political campaign reached more than 150,000 voters.

Three of the six ridings visited by our members ended up voting for another candidate in the election. We can therefore say mission accomplished.

Miramichi

The Miramichi pay centre file is another issue giving Correctional Officers a headache. An information line was set up for members. Flyers containing all the ins and outs of the file were distributed and posters showing a caricature of the chaotic situation in Miramichi were placed on union bulletin boards. (see more information on page 10)

SDS audits

SDS audits were also at the heart of mobilization talks. The employer and union finally reached an agreement on October 7 that provides a recalculation back to April 1, 2013.





UCCO-SACC-CSN avait un plan de mobilisation en plusieurs phases prêt à être appliqué à tout moment, mais l'entente a fait en sorte qu'il n'a jamais été mis en action.

Les défis à venir

L'année 2016 sera celle du renouvellement de notre convention collective. Nous devrons plus que jamais nous mobiliser, autant en appui à nos représentants à la table de négociation, que pour faire respecter nos acquis et réparer les injustices de l'administration précédente.

Dans un premier temps, le défi sera de s'assurer que chaque local soit structuré impeccablement pour faire circuler l'information dans les deux sens. Les membres doivent être informés des positions syndicales, des développements et les exécutifs de tous les niveaux doivent être à l'écoute des besoins collectifs.

Lors des assemblées générales spéciales du mois de janvier, nous aurons l'occasion:

- 1. de faire le point sur les clauses réglées,
- 2. de mettre l'accent sur les articles encore en négociation
- 3. de parler de stratégie
- 4. d'échanger sur l'importance de la solidarité de tous les membres d'UCCO-SACC-CSN

Il faudra un effort collectif pour organiser ces réunions et nous souhaitons une participation exemplaire, car la négociation de nos conditions de travail pour les années à venir, ça concerne tout le monde.

Quand la négociation reprendra avec de nouveaux mandats patronaux, nous serons prêts à exprimer, si nécessaire, notre mécontentement par des actions originales et rassembleuses. UCCO-SACC-CSN had a multi-pronged mobilization plan ready to be applied at any moment, but the agreement meant that it was never put into action.

Upcoming challenges

The year 2016 will focus on the renewal of our collective agreement. We need to mobilize more than ever, both to support our representatives at the negotiating table and to uphold our gains and repair damage done by the previous administration.

The challenge at first will be to ensure that each local is impeccably structured to enable a two-way distribution of information. Members have to be informed of union positions and developments, while executives at all levels must be attentive to the collective needs.

During special general assemblies in January, we will have an opportunity to:

- 1. Review articles that have been settled.
- 2. Focus on items still being negotiated.
- 3. Talk about strategy.
- 4. Discuss the importance of solidarity among all UCCO-SACC-CSN members.

A collective effort is needed to organize these meetings and we are hoping for exceptional participation, as negotiations on our working conditions for years to come affect everyone.

When negotiations resume with a new mandate from the employer, we will be ready to express our discontent, if necessary, through original and unifying actions.



Activité de mobilisation régionale à l'établissement de Drummondville. Regional mobilisation activity at Drummondville, Quebec institution.







PAGES JURIDIQUES LEGAL CORNER



LA COUR FÉDÉRALE RENVOIE LE DOSSIER MCMANAMAN DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En mai dernier, la Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel du syndicat dans le dossier McManaman. Cet appel contestait le jugement de la Cour fédérale qui affirmait que l'arbitre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) avait rendu une décision déraisonnable en accueillant un grief concernant une répartition inéquitable des heures supplémentaires basée sur un seul quart de travail. La Cour d'appel reproche au juge de première instance d'avoir substitué sa propre décision à celle de l'arbitre plutôt que de se limiter à décider s'il s'agissait d'une décision raisonnable ou non et retourne le dossier devant la CRTFP afin qu'un arbitre définisse la notion d'«employés dans une situation similaire» et détermine les facteurs pertinents à la comparaison. La nouvelle audience de la Commission aura lieu en mars.

THE FEDERAL COURT REFERRED THE MCMANAMAN CASE TO THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS AND EMPLOYMENT BOARD

Last May, the Federal Court of Appeal allowed the union's appeal in the McManaman case. This appeal challenged a Federal Court judgement, which stated that a Public Service Labour Relations and Employment Board (PSLREB) adjudicator had made an unreasonable decision by allowing a grievance regarding the inequitable distribution of overtime based on a single shift. The Court of Appeal reproached the trial judge for substituting his own decision for that of the adjudicator, rather than limiting himself to deciding whether it was a reasonable decision to not, and referred the case to the PSLREB so that an adjudicator can define the concept of "employees in a similar situation" and determine the factors relevant to the comparison. The new hearing before the Board will take place in March.



INDEMNITÉ D'HABILLEMENT POUR LES FEMMES ENCEINTES: UNE VICTOIRE POUR UCCO-SACC-CSN

La Cour fédérale a donné raison à l'arbitre de première instance dans le dossier Nathalie Nadeau. L'agente correctionnelle réclamait une indemnisation pour des vêtements de maternité qu'elle devait porter dans le cadre de son travail. Un arbitre lui avait donné raison, mais le SCC avait demandé une révision de la décision.

La cause a été entendue le 14 septembre dernier. En résumé, dans la décision contestée, la CRTEFP avait conclu que, dans le contexte où le SCC s'avère incapable de fournir un uniforme de maternité aux femmes enceintes, la clause 43.03 constitue de la discrimination indirecte fondée sur la grossesse. Rappelons que la clause 43,03 prévoit que les agents correctionnels doivent travailler au moins six mois dans la même année financière dans des fonctions qui ne requiert pas le port de l'uniforme afin de se voir accorder une indemnité d'habillement.

Selon l'employeur, en rendant cette décision, l'arbitre aurait commis plusieurs erreurs dont celle de ne pas examiner s'il existait un lien entre le motif de discrimination (grossesse) et le traitement défavorable (ne pas avoir reçu l'indemnité d'habillement).

Dans la décision rendue le 18 novembre, la Cour fédérale a toutefois conclu que la décision de l'arbitre était parfaitement raisonnable et ne requérait aucune intervention de sa part.

Il s'agit d'une décision importante pour Mme Nadeau mais également pour toutes les agentes correctionnelles qui voudront avoir un enfant.

CLOTHING ALLOWANCE FOR PREGNANT WOMEN: A VICTORY FOR UCCO-SACC-CSN

The Federal Court agreed with the adjudicator's decision in the Nathalie Nadeau case. The Correctional Officer sought compensation for maternity clothes she had to wear on the job. An adjudicator ruled in her favour, but CSC asked for a judicial review of the decision.

The case was heard on September 14. In summary, the PSLREB concluded in the contested decision that, in the context where CSC was unable to provide a maternity uniform for pregnant women, Article 43.03 constituted indirect discrimination based on pregnancy. Remember that Article 43.03 stipulates that Correctional Officers must work at least six months in the same fiscal year in duties that do not require wearing a uniform to be granted a clothing allowance.

According to the employer, the adjudicator made several errors in rendering this decision, including not examining whether a link existed between the ground of discrimination (pregnancy) and the unfavourable treatment (not receiving a clothing allowance).

However, in its decision handed down on November 18, the Federal Court concluded that the adjudicator's decision was entirely reasonable and required no action on its part.

This was an important decision for Mrs. Nadeau, but also for all Correctional Officers who want to have a child.



GRIEF DE PRINCIPE SUR LA BANQUE DE 200 HEURES DE CONGÉS DE MALADIE

En avril 2014, l'employeur a modifié son interprétation de l'article 31.04 de la convention collective. Désormais, seuls les employés qui ont un solde positif ou nul d'heures de congé de maladie peuvent se faire accorder une avance de congé. Au contraire, un agent correctionnel qui a un solde négatif d'heures de congé maladie ne peut plus obtenir une avance additionnelle avant d'avoir complètement remboursé l'avance précédente.

Le syndicat a déposé un grief de principe afin de contester cette nouvelle interprétation qui est, selon nous, absolument contraire au texte de la convention collective. Nous avons également déposé une plainte, car ce changement d'interprétation constitue à notre avis une modification aux conditions de travail pendant la période de négociation de la convention collective, ce qu'interdit la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Les deux recours ont été entendus à la même occasion en février dernier et une décision est attendue dans les prochains mois.

POLICY GRIEVANCE ON THE BANK OF 200 HOURS OF SICK LEAVE

In April 2014, the employer modified its interpretation of Article 31.04 in the collective agreement. Now only employees with a positive balance or no sick leave hours can be granted advanced sick leave. In fact, a Correctional Officer who has a negative balance of sick leave hours cannot obtain an additional advance without having first completely reimbursed the previous advance.

The union filed a policy grievance to contest this new interpretation, which we believe is contrary to wording in the collective agreement. We have also filed a complaint, as we regard this change in interpretation to be a modification of working conditions during negotiations on the collective agreement, which is prohibited by the *Public Service Labour Relations Act*. These two appeals were heard at the same time in February and a decision is expected in the coming months.

MODIFICATION DE LA DÉFINITION DE DANGER DANS LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

En octobre 2014, le projet de loi C-4 a modifié la définition de danger figurant dans la partie 2 du Code canadien du travail dans le but de la clarifier et d'en réduire la complexité. Le «danger» se définit dorénavant comme toute «Situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté.» En termes clairs, l'ancienne définition parlait de «risques éventuels» alors que depuis octobre 2014, il est question de «risques imminents». L'employeur argumente que cela réduit considérablement la portée de la définition, ce à quoi le syndicat s'oppose.

En juillet dernier, UCCO-SACC-CSN s'est vu accorder le statut d'intervenant dans le premier appel d'un constat de danger de la fonction publique fédérale depuis les modifications législatives. Cela nous a permis de présenter au Tribunal canadien de la santé et sécurité au travail notre interprétation de la nouvelle définition. L'appel concerne un refus de travail fait par un gestionnaire correctionnel de l'Établissement Millhaven qui invoque que le fait de travailler parmi les détenus sans le même équipement de protection que celui qui est fourni aux agents correctionnels constitue un danger pour les gestionnaires correctionnels. La décision sera rendue au cours des prochains mois.

AMENDMENT OF THE DEFINITION OF DANGER IN THE CANADA LABOUR CODE

In October 2014, Bill C-4 amended the definition of danger as found in Part II of the Canada Labour Code to clarify and reduce the complexity of the definition. "Danger" is now defined as: "any hazard, condition or activity that could reasonably be expected to be an imminent or serious threat to the life or health of a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected or the activity altered." Simply put, the old definition was referring to a "potential danger," while since October 2014, the definition has been "imminent danger." The employer argues that this considerably reduces the scope of the definition, which the union opposes.

Last July, UCCO-SACC-CSN was granted intervenor status in the first appeal of an occurrence of danger in the federal public service since the legislative changes. This allowed us to present our interpretation of the new definition to the Occupational Health and Safety Tribunal Canada. The appeal concerns a refusal to work made by a correctional manager at Millhaven Institution, who cited the fact of working among inmates without the same protective equipment as that provided to Correctional Officers constitutes a danger for correctional managers. A decision will be made in the coming months.

NOUVELLE NORME SUR LE FILTRAGE DE SÉCURITÉ

En octobre 2014, le Conseil du trésor a adopté une nouvelle *Norme sur le filtrage de sécurité*. Ce document prévoit les paramètres des enquêtes de sécurité que doivent passer les employés de la fonction publique dont l'emploi nécessite l'obtention et le maintien d'une cote de sécurité. Selon cette nouvelle norme, les employés doivent désormais consentir à ce que l'employeur effectue une vérification de leur crédit. L'employé qui refuserait de consentir à cette enquête ne pourrait voir sa cote de sécurité renouvelée et ne remplirait donc plus les conditions de son emploi d'agent correctionnel. Le syndicat a déposé une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale afin de contester cette nouvelle politique du Conseil du trésor ainsi que la pratique du SCC qui en découle, qui constituent selon nous une intrusion abusive et injustifiée dans la vie privée de nos membres.

Une plainte collective et des plaintes individuelles au nom de tous les employés enquêtés ont également été déposées devant le Commissaire à la protection de la vie privée du Canada.

NEW STANDARD ON SECURITY SCREENING

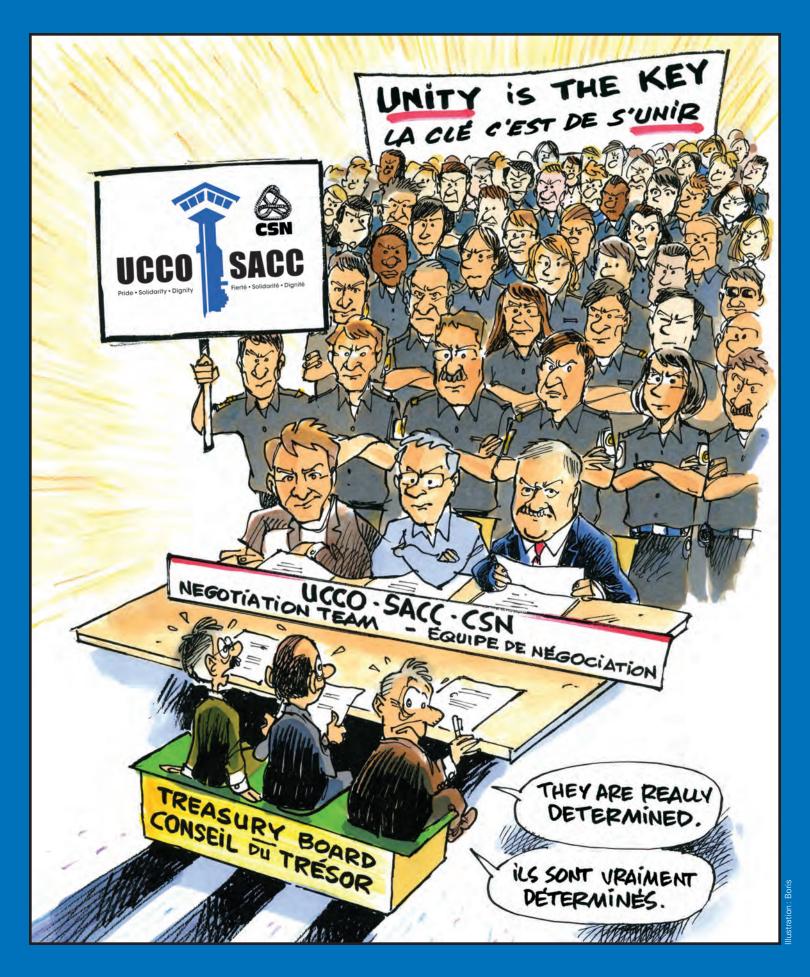
In October 2014, the Treasury Board adopted a new *Standard on Security Screening*. This document outlines the parameters of security screening that public service employees must pass if their job requires obtaining and maintaining a security clearance. According to this new standard, employees must now agree to allow the employer to perform a credit check. An employee who refuses to consent to this investigation would not have his or her security clearance renewed and can therefore no longer fulfill the conditions of his or her job as a Correctional Officer. The union filed an application for judicial review before the Federal Court to challenge this new Treasury Board policy and the resulting CSC practice, which we believe constitutes an abusive and unjustified intrusion into the private life of our members.

A collective complaint and individual complaints in the name of all employees being investigated were also filed with the Office of the Privacy Commissioner of Canada.









UCCO-SACC-CSN

(

Production UCCO-SACC-CSN

Infographie/Graphics Maryse Bédard

Impression/Printing

Dépôt légal/Legal deposit BAC et BANQ Janvier 2016/January 2016