

VIGILANCE

JANVIER – JANUARY 2017



**TOGETHER
ENSEMBLE**

**WE STAND FOR
OUR NEGOTIATIONS
SOUTENONS NOTRE
NÉGOCIATION**

VIGILANCE HIVER – WINTER 2017

4

Négociation : état de situation
Negotiation : Status report

8

Comités au travail
Committees at work

10

Le fiasco Phénix
The Phoenix fiasco

12

Santé et sécurité au travail
Workplace health and safety

13

Une journée dans la vie d'un agent correctionnel
A day in the life of a Correctional Officer

14

Soutien en santé mentale pour les agents correctionnels
Mental Health Support for Correctional Officers

15

Des manifestations pour la reconnaissance du trouble de stress post-traumatique chez les agentes et agents correctionnels
Demonstrations for the recognition of post-traumatic stress disorder amongst Correctional Officers

16

En tournée, d'un océan à l'autre
Touring coast to coast

De bons échanges au sud de la frontière
Good Exchange of Info South of the Border

17

Page juridique
Legal corner

18

En bref

Loi sur le prélèvement d'échantillons de sang
Un jour du Souvenir très spécial
Des membres impliqués dans leur communauté
Prenez la parole

News brief

Blood Samples Act
A very special Remembrance Day
Members involved in their communities
Have your say

Production: UCCO-SACC-CSN
Infographie/Graphics: Maryse Bédard
Impression/Printing: Graphiscan
Dépôt légal/Legal deposit: BAC et BANQ janvier 2017/January 2017

@ ucco-sacc@csn.qc.ca

www.ucco-sacc-csn.ca

UCCO-SACC-CSN

@UCCO_NP

MOT DU PRÉSIDENT
WORD FROM THE PRESIDENT
JASON GODIN



Le temps est venu de se mobiliser pour notre négociation

It's time to mobilize and support our bargaining demands



Photos: Michel Giroux, Ted Pritchard, Ada Mullett, Freepik.com (p. 12, jannoon028)
Graphiques de/graphics from freepik.com: p. 06-07 (freepik, ibrandify, photoroyalty);
p. 08-09 (harryarts); p. 16 (ibrandify); p. 14-15 (freepik)

Au pouvoir depuis plus d'un an, les libéraux n'ont toujours pas respecté plusieurs engagements pris envers UCCO-SACC-CSN. Ils se sont entre autres engagés à adopter une loi sur le prélèvement des échantillons de sang afin de protéger les agentes et agents correctionnels contre les expositions importantes auxquelles ils font face lorsqu'agressés par des détenu-es. À ce jour, rien ne nous indique qu'ils soient prêts à faire avancer cette législation, qui existe pourtant dans plusieurs provinces.

En novembre dernier, le gouvernement Trudeau a déposé le projet de loi C-34 qui propose d'invalider des articles importants de la loi C-4. Dès la rentrée parlementaire, nous revendiquerons l'adoption rapide de ce projet de loi qui nous permettra de retrouver notre entière capacité de négocier et de choisir le mécanisme de règlement de différends de notre choix. Nous avons toujours eu recours à la conciliation pour régler des enjeux spécifiques aux agents correctionnels et nous voulons pouvoir l'utiliser dans la négociation actuelle, tel que mandaté par nos membres. Aussi, les libéraux ne sont pas revenus à la définition antérieure de la notion de « danger » dans le Code canadien du travail et nous continuons donc à appliquer une loi qui a très peu de pouvoir sur la santé et la sécurité des agents correctionnels. De plus, le fiasco de Phénix continue d'affecter les chèques de paie de beaucoup de nos membres qui occupent l'un des emplois les plus dangereux dans le pays. À la lumière de tout cela, nous devons nous mobiliser et rappeler aux député-es les engagements pris par ceux-ci pour améliorer nos conditions de travail.

À la table, l'employeur s'entête à maintenir certaines demandes régressives, mais nous ne devons pas nous laisser distraire. Nous devons nous concentrer sur ce que nous voulons et prendre le temps d'évaluer nos propres demandes. Nous devons déterminer quelles sont les plus importantes pour nous et pourquoi. Est-ce les échanges de postes pour une meilleure qualité de vie, un processus de discipline équitable, des congés annuels supplémentaires ou les augmentations de salaires que nous avons proposées et que nous méritons? Les négociations seront difficiles et nous aurons besoin du soutien de tous les membres pour atteindre les objectifs que nous avons établis ensemble; nous avons besoin de vous à la table, avec nous!

Nous mettons également beaucoup d'énergie afin que les gouvernements reconnaissent les agents correctionnels à titre de premiers répondants. Nos efforts se concentrent sur la nécessité de faire davantage pour traiter les blessures liées au stress opérationnel chez nos membres. En plus des importantes avancées que nous avons faites à ce sujet, telles des modifications législatives provinciales, nous continuons à mettre de la pression pour que le gouvernement fédéral applique les recommandations énoncées dans un rapport déposé au Parlement par le Comité de la sécurité publique. Nous poursuivrons notre lutte pour que les agents correctionnels qui souffrent d'une blessure due au stress opérationnel soient soutenus d'un océan à l'autre.

Beaucoup de travail nous attend dans les prochains mois. Gardons le focus.

The Liberals have been in power for over a year, now, and have yet to deliver on several commitments made to UCCO-SACC-CSN. They committed to implementing a blood samples act to protect Correctional Officers from significant exposures when assaulted by inmates. To date, there is no indication that the Liberals are willing to move forward with this common-sense legislation, which already exists in several provinces.

Last November, the Trudeau government introduced Bill C-34, which proposes to repeal important sections of Bill C-4. As soon as Parliament reconvenes, we will call for the swift adoption of this bill, which will enable us to regain our full ability to negotiate and choose a preferred dispute mechanism. We have always used conciliation to settle specific issues for Correctional Officers, and, as mandated by our members, we want to be able to use it in these negotiations as well. Furthermore, the Liberals have not reverted back to the previous encompassing definition of danger under the Canada Labour Code. We continue to operate with powerless legislation in C4 that has very little teeth when it comes to resolving health and safety issues for Correctional Officers. Moreover, the Phoenix fiasco continues to affect the pay cheques of many of our members who perform one of the most dangerous jobs in the country. In light of all this, we must insist that this government live up to its commitments to Correctional Officers. We need to mobilize and remind our elected Members of Parliament about the commitments made to better our working conditions.

The employer also continues to maintain some regressive proposals, but we must not let ourselves be distracted. We need to focus on what we want. I urge you to take the time to look at our demands on the table right now. We need to determine which ones are the most important for us and why: do we want shift exchanges for a better quality of life with family? A fair discipline process? Additional annual leave, or the fair wage increases we have proposed and deserve? The negotiations will be tough and we will need the support of all members to achieve the goals we established together; we need you at the table with us!

We are also putting a lot of our energy into getting governments to recognize the fact that we are first responders. Our efforts focus on the need for more to be done when it comes to treating our members' Occupational Stress Injuries (OSI), as this relates to our job. In addition to some of the breakthroughs we have made on this subject, including provincial legislative changes, we will continue to encourage the federal government to act on several of the recommendations stated in a report tabled in Parliament through the Public Safety committee. In doing so, we will work towards ensuring that Correctional Officers from coast to coast who suffer from an occupational stress injury are supported.

Much work is expected in the coming months. Let's stay focused.

LA CLÉ, C'EST DE S'UNIR!

UNITY IS THE KEY!

Négociation État de situation

Après plusieurs séances de négociation à faire du surplace, le 8 septembre 2016, UCCO-SACC-CSN proposait formellement à l'employeur de demander l'assistance d'une tierce partie neutre afin d'aider à relancer une négociation qui semblait n'aller nulle part. Le Conseil du Trésor aura pris plus de deux mois à répondre à notre requête, réponse qui est arrivée seulement après une lettre envoyée à la sous-ministre adjointe, Madame Sandra Hassan, le 14 octobre dernier.

Des dates de négociation étant déjà prévues du 22 au 24 novembre, nous souhaitons que le médiateur désigné par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) soit présent afin d'éviter une autre séance gaspillée. Heureusement, le médiateur assigné par la CRTEFP, M. Tom Clairmont, s'est rendu disponible pour ces dates et a réussi à organiser la logistique des salles et de l'interprétation simultanée.

Le médiateur n'a aucun pouvoir de décision. Son rôle est de chercher à rapprocher les parties et de créer un climat favorable à des échanges productifs sur les enjeux de chacun. Ayant fait face au quasi mutisme de l'employeur pendant les mois précédents, on peut déclarer mission accomplie. Non pas que nous ayons rattrapé le temps perdu, mais à tout le moins, certaines modestes avancées ont été possibles. L'intervention du médiateur aura notamment permis de court-circuiter le dépôt annoncé par l'employeur de nouvelles demandes plus de deux ans après le début de la négociation.

Le syndicat a immédiatement proposé d'autres dates en début d'année et a clairement indiqué que la présence du médiateur demeure souhaitable pour la poursuite des pourparlers. Nous attendons toujours une réponse quant à la disponibilité de l'employeur aux dates proposées.

Une nouvelle rencontre de négociation sur l'entente globale a eu lieu le 2 décembre 2016, durant laquelle l'employeur a proposé de repousser en avril 2018 son projet de fusion complète des établissements regroupés. Ce même projet de l'employeur a rendu difficile le règlement de textes régissant les modalités de mutation et des postes à rotation lente. Quant aux mesures disciplinaires, le SCC se montre carrément fermé à restreindre son recours aux pénalités financières ou à discuter de l'élimination des suspensions sans solde.

Negotiation Status report

On September 8, 2016, following several fruitless negotiation sessions, UCCO-SACC-CSN formally requested of the employer that the parties ask for the assistance of a neutral third-party to support us in rebooting negotiations that appeared to be stalled. It took the Treasury Board more than two months to respond to our request, only after a letter was sent to Assistant Deputy Minister Ms. Sandra Hassan on October 14, 2016.

Since negotiation dates were already set for between November 22 and 24, 2016, we wanted the assigned mediator from the Public Service Labour Relations and Employment Board (PSLREB) to be present in order to avoid wasting another bargaining session. Fortunately, Mr. Tom Clairmont, the mediator assigned by the PSLREB, made himself available for these dates and was able to pull off the logistics of the meeting rooms and simultaneous translation.

The mediator does not have any decisional power; his role is to bring the parties together in a climate conducive to productive discussions on the issues brought forward by both parties. Although we did not make up for lost time, we did achieve some modest progress. The mediator's intervention was notably useful in setting aside new demands that the employer announced more than two years after the start of this round of negotiations.

UCCO-SACC-CSN clearly indicated that the presence of the mediator remains desirable for the continuation of discussions.

We subsequently attended a Global Agreement negotiation session on December 2, 2016. On this occasion, the employer proposed to delay its planned completion of clustered institution integration until April 2018. The employer's plan has made it difficult to find terms of settlement on the issues of deployment and slow rotation posts. As for disciplinary measures, the employer maintains a closed attitude to restricting its use of financial penalties. Likewise, it has shown no desire to eliminate suspensions without pay.

A meeting was held on December 12 on the collective bargaining issues that has been delegated to CSC by Treasury Board. We are committed to a joint review of local agreements. Subjects that remain outstanding after this two-level negoti-

Une rencontre s'est tenue le 12 décembre sur les enjeux de négociation de la convention collective qui ont été confiés au SCC par le Conseil du Trésor. Nous nous sommes engagés à faire une révision conjointe des ententes locales. Les sujets qui demeurent toujours en suspens après cette négociation à deux niveaux seront traités à la table principale. Les prochaines rencontres de négociation confirmées avec le Conseil du Trésor et le médiateur se tiendront pendant les semaines du 11 et 25 avril.

CONCILIATION VS MÉDIATION

- ▶ *En septembre, le syndicat proposait à l'employeur d'avoir recours aux services d'un conciliateur externe sur lequel les deux parties se seraient entendues et dont les frais auraient été partagés. Lorsque l'employeur nous est revenu, il a indiqué qu'il n'accepterait pas l'intervention d'un conciliateur externe, mais qu'il serait prêt à utiliser les services de médiation offerts par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, ce à quoi nous avons acquiescé.*
- ▶ *Dans le contexte actuel, un conciliateur externe à la fonction publique fédérale aurait eu essentiellement le même rôle qu'un médiateur de la Commission. Il n'aurait pas eu le rôle de « conciliation » qui est prévu par la Section 10 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique puisque ce processus de conciliation, qui prévoit l'établissement d'une « Commission de l'intérêt public » pour entendre les parties, ne nous est pas accessible. En effet, tant que le gouvernement actuel n'aura pas pris les mesures législatives pour annuler les décisions du gouvernement précédent en matière de négociation, nous ne pourrions choisir le mécanisme de règlement que nous jugeons le plus approprié. Les libéraux, qui avaient promis de remédier à cette injustice, ont finalement déposé un projet de loi en ce sens le 28 novembre dernier. Nous mettrons de la pression sur les députés dès le début de l'année 2017 afin que ce projet de loi soit adopté rapidement.*
- ▶ *Notre préférence envers une ressource externe tenait compte de la tendance des personnes de l'interne à considérer « normal » que les conditions de travail de tous les fonctionnaires se ressemblent. Or, notre milieu de travail se démarque nettement de celui des autres et nous croyons que cela est généralement évident pour une personne de l'externe. Notre décision d'accepter d'utiliser la ressource interne est un reflet de la volonté du syndicat de faire des compromis raisonnables pour faire avancer cette négociation.*

ation will be dealt with at the main table. The next confirmed negotiation dates with Treasury Board and the mediator are on the weeks of April 11 and 25.

CONCILIATION VS MEDIATION

- ▶ *In September, the union proposed to the employer to retain the services of an external conciliator on whom the parties would have agreed and whose costs the parties would have shared. When the employer responded, it indicated that it would not accept the conciliation request but would agree to use the mediation services offered by the PSLREB, to which we acquiesced.*
- ▶ *A conciliator from outside the public service would have had virtually the same role as that of a Board mediator. He or she would not have fulfilled the "conciliation" role described at Division 10 of the Public Service Labour Relations Act. That process, which provides for the establishment of a "Public Interest Commission" or PIC to hear the parties, is not available to us until the current government takes the legislative measures needed to cancel the denial of process that was imposed by the previous government. The Liberals, who have promised to remedy this injustice, finally tabled a bill to this effect on November 28. We will put pressure on members of Parliament early in 2017 to get this bill passed quickly.*
- ▶ *Our preference for an external resource took into account the tendency of public service actors to consider as "normal" that all public servants would have similar working conditions. As it happens, our workplace is clearly distinct from that of others, and we believe that fact would be obvious to an external person. In the end, our decision to accept to use an internal resource was based on the union's desire to make reasonable compromises in order to advance this negotiation.*

Enjeux de négociation toujours en discussion

Negotiation issues still under discussion



Droits syndicaux

- ▶ L'employeur maintient plusieurs demandes régressives qui auraient pour effet de rendre plus difficile le travail syndical.
- ▶ L'employeur s'oppose à la demande syndicale qui vise à obtenir un engagement de sa part à ne pas recourir à de la main-d'œuvre à l'extérieur de l'unité de négociation pour effectuer le travail d'agent correctionnel.

Union rights

- ▶ The employer maintains several regressive demands that would make it more difficult to fulfill union roles.
- ▶ The employer opposes the union demand that the employer commit to refraining from contracting out Correctional Officer work to persons not part of the bargaining unit.



Vacances et congés

- ▶ L'employeur s'oppose à l'arrondissement vers le haut des vacances. Les limites actuelles de 4 % et de 9 % arrondis vers le bas rendent particulièrement difficile la prise de vacances dans les petits sites.
- ▶ Nous proposons d'améliorer l'accumulation de crédits de vacances.
- ▶ L'employeur maintient son refus d'échanger le congé de mariage existant contre 40 heures de congé de vacances à prendre une fois en carrière.

Vacation and leave

- ▶ The employer opposes rounding up vacation spots. The current, rounded-down 4 % and 9 % limits make it especially difficult for small sites to schedule annual leaves.
- ▶ Our proposal calls for an improved accumulation of annual leave credits.
- ▶ The employer maintains its refusal to exchange the existing marriage leave clause for a one-time 40-hour annual leave allotment.

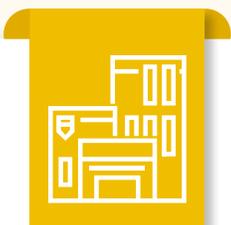


Horaires

- ▶ L'employeur veut maintenir et même augmenter son pouvoir de restreindre les échanges de quart.
- ▶ Nous maintenons notre demande d'augmenter la période d'avis pour changer un quart de travail de 48 heures à 7 jours.

Schedules

- ▶ The employer wants to maintain and even increase its current power to restrict shift exchanges.
- ▶ The union maintains its demand to increase the notification period for shift changes from 48 hours to 7 days.



Regroupement d'établissements

- ▶ L'intention du SCC d'achever une intégration des unités à sécurité minimum constitue un achoppement au règlement des clauses traitant de mutations et de postes à rotation lente. Une consultation syndicale sur ce sujet s'impose dans la prochaine année.

Clustering of institutions

- ▶ The CSC's intention to complete the integration of minimum-security units has added difficulty to the settlement of clauses dealing with deployment and slow rotation posts. A union consultation on the subject will be essential in the New Year.



Escortes armées

- ▶ Nous demandons que toute escorte de détenu soit armée en fonction du niveau de l'établissement d'où provient le détenu. L'employeur est d'accord pour réviser sa politique à l'extérieur du contexte de négociation.

Armed escorts

- ▶ We want all inmate escorts to be armed in accordance with the security level of the institution from which the inmate comes. The employer agrees to review its policy outside of the negotiation context.



Discipline et griefs

- ▶ Nous demandons qu'un officier sous enquête ne subisse pas de perte de revenus.
- ▶ Nous demandons que la pénalité financière soit limitée à l'équivalent de 3 jours de paie.
- ▶ Notre proposition de simplifier le processus de grief n'est pas acceptée par l'employeur.
- ▶ L'employeur répond à notre demande qu'il produise la preuve en sa possession en proposant une politique hors convention qui nous permettrait de visionner la preuve vidéo et audio avant enquête.

Discipline and grievances

- ▶ We ask that officers being investigated not lose income.
- ▶ We ask that financial penalties be limited to the equivalent to 3 days' pay.
- ▶ The employer does not accept our proposal to simplify the grievance process.
- ▶ The employer has responded to our demand that it disclose evidence in its possession by proposing a policy outside the collective agreement that would allow us to view video and audio evidence before investigations.



Congé pour accident de travail

- ▶ Même s'il n'a pas déposé de demande au début de la négociation pour que le congé pour accident du travail se termine après 130 jours d'absence, l'employeur nous a écrit le 30 novembre 2016 pour nous annoncer qu'il va continuer d'appliquer son interprétation actuelle, et ce, sans égard à toute éventuelle décision de la Commission dans cette affaire.

Injury-on-duty leave

- ▶ Although at the start of negotiations the employer did not table a demand to end work injury leave at the 130-day mark, it sent a letter on November 30, 2016 to inform us that it intends to continue its current interpretation regardless of any decision to be rendered by the PSLRB in this matter.



Monétaire

- ▶ Comme nous estimons que nous n'avons pas avancé suffisamment sur les enjeux normatifs, les clauses monétaires, telles les augmentations salariales (2,6 %, 2,7 %, 2,8 %), les indemnités et les allocations, demeurent en suspens.
- ▶ On retrouve aussi dans cette catégorie en suspens la demande d'inclure les travailleurs de jour et à temps partiel dans le système des congés de remplacement, une révision de l'annexe sur le réaménagement des effectifs et des demandes d'ajustements au chapitre des congés de deuil.

Monetary

- ▶ Since we deem that we have not advanced far enough on non-monetary issues, the monetary clauses, such as on wage increases (2.6 %, 2.7 %, 2.8 %), allowances and premiums remain outstanding.
- ▶ This category of outstanding issues comprises our demand to include daytime workers and part-time officers in the lieu-bank system, a review of the appendix on workforce adjustment, and demands to adjust some bereavement leaves.

Comités au travail

Committees at work

Le secteur des délinquantes : une priorité

Le 6 septembre dernier à Ottawa, le vice-président national, Éric Thibault, accompagné de la vice-présidente de la région de l'Atlantique, Olivia Tynes, ont rencontré Mme Kelly Hartle, sous-commissaire pour les femmes par intérim. Ils ont discuté avec elle de la modification prochaine de la Stratégie d'intervention intensive dans les établissements pour femmes (DC 578) et des préoccupations qu'UCCO-SACC-CSN avait partagées lors de la consultation officielle sur cette directive du commissaire.

La sous-commissaire nous a mentionné qu'elle ne ferait pratiquement aucune modification à la DC 578 à la suite de nos commentaires, mais qu'elle demeurerait ouverte à partager nos préoccupations via une conférence téléphonique avec les directeurs.

Notre principale demande sur cette DC est à l'effet que les IPL participent aux comités interdisciplinaires, incluant le comité en santé mentale.

Nous avons de nombreuses préoccupations concernant le Milieu de vie structuré (MVS), autant sur le manque d'effectifs dans ces unités que sur leur utilisation. Le syndicat continue de demander l'ajout d'ETP dans ce secteur malgré les refus répétés du SCC d'ajouter des ressources.

La gestion de cas demeure également un sujet de discussion.

Mutation CX 2 vers IPL

Nous avons demandé au SCC de respecter notre entente globale concernant les mutations entre les établissements pour hommes et les établissements pour femmes. La position du syndicat est simple : un CX 2 et un IPL sont tous les deux des CX 2 et ils peuvent donc muter sans problème. Le SCC ne partage pas notre analyse et allègue que la description de tâches des IPL est différente. La discussion se poursuit.

Unité spéciale de détention pour femmes ou unité de santé mentale

Nous maintenons toujours notre position à l'effet que les établissements pour femmes ont besoin d'un endroit similaire à l'Unité spéciale de détention (USD) afin de gérer les cas hautement problématiques. Lors d'une rencontre précédente, le SCC semblait avoir une certaine ouverture à cette idée, mais ce n'est plus le cas. La sous-commissaire nous a expliqué que maintenant le SCC peut envoyer une délinquante non volontaire au centre psychiatrique régional, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Établissement d'Edmonton

Le climat de travail de l'établissement d'Edmonton demeure toujours une importante préoccupation pour UCCO-SACC-CSN. Une firme d'études a finalement été choisie et ce, à la suite de la recommandation du syndicat local. Nous attendons maintenant l'évaluation et les recommandations de cette firme.

Unit for offenders: A priority

On September 6, National Vice President Éric Thibault, accompanied by Vice President, Atlantic Region, Olivia Tynes, met in Ottawa with Interim Deputy Commissioner for Women Kelly Hartle. They discussed an upcoming amendment to the Intensive Intervention Strategy in Women's Institutions (CD 578) and concerns that UCCO-SACC-CSN shared during official consultations on this Commissioner's Directive.

The interim deputy commissioner told us that she was making practically no changes to CD 578 following our comments, but that she remained open to sharing our concerns through a conference call with institution heads.

Our main issue with this CD is that PWs participate on interdisciplinary committees, including the mental health team, though the interim deputy commissioner does not seem to have a lot of interest in this.

We have many concerns about Structured Living Environments (SLE), including the lack of staff in these units and their use. The union continues to ask for the addition of a FTE in this unit, despite repeated refusals by CSC to add resources.

Case management also remains a topic for discussion.

Transferring from CX-2 to PW

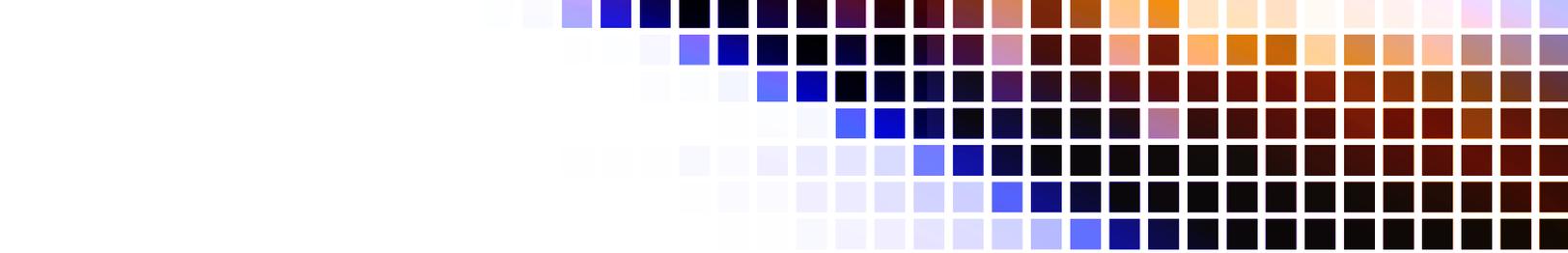
We asked CSC to respect our global agreement with regard to transfers between men's and women's institutions. The union's position is simple: a CX-2 and a PW are both CX-2s and can therefore transfer with no problem. CSC does not share our analysis of the situation and defends its position by claiming that a PW's job description is different. Talks continue.

Special handling unit for women or mental health unit

We continue to maintain our position that women's institutions need something similar to the Special Handling Unit (SHU) in order to manage highly problematic cases. CSC seemed somewhat open to this idea during a previous meeting. Unfortunately, this is no longer the case. The deputy commissioner informed us that CSC can now send an involuntary inmate to the regional psychiatric centre, which was not the case before.

Edmonton Institution

The work environment at Edmonton Institution is still a major concern for UCCO-SACC-CSN. A research firm has finally been chosen following a recommendation from the local union. We now await this firm's evaluation and recommendations.



Développer l'expertise des maîtres-chiens

Le 23 septembre dernier à Ottawa, le vice-président national d'UCCO-SACC-CSN, Éric Thibault, et le maître-chien Jason Layman ont rencontré l'employeur afin de discuter des enjeux reliés exclusivement aux maîtres-chiens. Dans un premier temps, le SCC nous a expliqué avoir comme objectif d'atteindre le nombre de 120 maîtres-chiens dans l'ensemble du pays. De plus, l'employeur veut ajouter trois nouveaux postes nationaux, soit deux postes à Rigaud et un poste à Ottawa. Le SCC nous a aussi informés du renouvellement de son entente avec l'ASFC pour une période de trois à cinq ans.

Transport des maîtres-chiens et de leur chien

Nous avons ensuite discuté des problèmes reliés aux véhicules et au changement de ceux-ci. Nous avons exprimé nos préoccupations et présenté nos demandes concernant le nouveau modèle qui sera choisi sous peu. Le SCC nous a demandé d'envoyer une liste de nos demandes afin de faire le choix de véhicule approprié au travail du maître-chien et de son chien. Le sujet est toujours en discussion.

Entraînement régional en Atlantique

Le manuel est clair pour le syndicat, les maîtres-chiens doivent s'entraîner avec leurs collègues des autres établissements. En Atlantique, le sous-commissaire régional s'entête à ne pas respecter cette procédure. Le SCC au niveau national semble manquer d'assurance dans ce dossier. D'un côté, on dit vouloir régler le dossier et de l'autre côté, aucune directive claire n'est envoyée à ce sous-commissaire régional. Le dossier sera traité à une autre table nationale.

Horaire variable de 10 heures

Il y a quelques années, un projet-pilote avait été mis sur pied à l'établissement de la Saskatchewan afin de permettre aux maîtres-chiens de cet établissement de travailler sur un horaire variable de 10 heures. Après plusieurs années d'essai, le projet-pilote est aujourd'hui considéré comme un succès. Toutefois, avant de permettre à d'autres établissements de bénéficier de cet horaire, un changement à la convention collective concernant les allocations de primes doit être négocié avec le Conseil du Trésor. Présentement, les primes sont allouées aux quatre heures. Le syndicat espère profiter de la négociation actuelle pour régler cette problématique. Afin de pallier cette difficulté, le syndicat a même demandé des horaires de 12 heures au SCC. Sur cette demande, nous nous sommes butés à un refus catégorique.

Plusieurs autres sujets ont été abordés lors de cette rencontre : ajout aux manuels de la partie concernant les véhicules, congé prolongé des maîtres-chiens, budgets.

Broadening the expertise of dog handlers

On September 23, UCCO-SACC-CSN National Vice President Éric Thibault and Dog Handler Jason Layman met with the employer in Ottawa to discuss challenges related exclusively to dog handlers. First of all, CSC explained that its objective is to have 120 dog handlers across the country. In addition, the employer wants to add three new national posts, two in Rigaud and another in Ottawa. CSC also informed us about the renewal of its agreement with CBSA for a period of three to five years.

Transportation for dog handlers and their dogs

We then talked about vehicle-related issues, including changing them. We expressed our concerns and presented our demands with regard to the new model about to be chosen. CSC asked us to send a list of our demands in order to select the vehicle best suited to the work of dog handlers and their dogs. The matter is still under discussion.

Regional training in the Atlantic

The manual is clear for the union: dog handlers should receive training with their colleagues from other institutions. In the Atlantic, the regional deputy commissioner seems determined not to follow this procedure. At the national level, CSC appears to lack confidence in this file. On the one hand, they talk about wanting to resolve the file; yet, on the other hand, no clear directive is being sent by the regional deputy commissioner. The file will be dealt with at another national table.

Variable 10-hour schedule

A pilot project was launched years ago at Saskatchewan Institution to allow dog handlers at that institution to work a variable 10-hour schedule. After a several-year trial, the pilot project can now be deemed a success. However, before other institutions can benefit from this schedule, a change to the collective agreement regarding premium allocations must be negotiated with the Treasury Board. Currently, premiums are allocated every four hours. The union hopes to take advantage of current negotiations to resolve the issue. Despite establishing numerous times that 12 hour schedules exist and work operationally for DDH outside of CSC, CSC has flatly refused to discuss this scheduling option with the union.

Several other issues were raised at the meeting: an addition to the manual in the section on vehicles, extended leave for dog handlers, budgets.

RÉGLER LES PROBLÈMES DU SYSTÈME PHÉNIX

Le fiasco Phénix continue de faire des victimes partout au pays et ce, malgré l'annonce faite par Marie Lemay, sous-ministre de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), à l'effet que tous les problèmes de paye seraient réglés au 31 octobre 2016. UCCO-SACC-CSN n'a jamais cru ces belles paroles de la sous-ministre qui a d'ailleurs dû se raviser au lendemain de la fête de l'Halloween. Une belle mascarade !

Nous continuons à nous manifester à tous les niveaux afin de limiter et de régler ce cancer. Les rencontres entre UCCO-SACC-CSN et les différents paliers de gouvernement se multiplient. Le 18 octobre dernier, à Ottawa, le président national Jason Godin, accompagné d'André Lortie, conseiller CSN, et de François Énault, adjoint à l'exécutif de la CSN, a rencontré le chef de cabinet de la Ministre Judy Foote, Giancarlo Cairo, afin de discuter des problèmes de paye.

Le vice-président national, Éric Thibault, et le conseiller CSN, Olivier Rousseau, maintiennent la fréquence hebdomadaire des réunions avec le SCC afin de trouver, avec l'employeur, des solutions pour répondre rapidement aux demandes des membres victimes des ratés de Phénix.

La grogne se fait sentir un peu partout au pays concernant le nouveau système de paye et des manifestations ont été organisées simultanément en octobre à Montréal et à Prince Albert en Saskatchewan afin de dénoncer encore une fois les problèmes de paie des membres d'UCCO-SACC-CSN. Dans ce dossier particulièrement éprouvant, le syndicat demande à ses membres d'être unis et d'informer rapidement l'exécutif local lorsqu'ils découvrent des erreurs de paye. Une liste des cas-problèmes est mise à jour à chaque semaine et envoyée simultanément à SPAC et au SCC par le syndicat afin de régler les problèmes dès qu'ils se présentent.

UCCO-SACC-CSN rappelle à tous ses membres de vérifier dans le système Phénix le lundi précédant la paie afin de s'assurer que celle-ci sera déposée et complète. Si ce n'est pas le cas, vous devez demander une avance immédiatement au SCC et enclencher les procédures auprès de votre gestionnaire pour corriger la situation avec le centre de paie, via une DIP. Le syndicat demande alors au SCC de donner une avance dans les plus brefs délais.

De plus, nous demandons à l'employeur qu'une personne-ressource soit affectée à Phénix dans chaque établissement. Son rôle sera de vérifier à chaque lundi précédant la paie que tous les agents correctionnels recevront la totalité de ce qui leur

SOLVING THE PHOENIX PAY SYSTEM ISSUES

The Phoenix fiasco continues to claim victims across the country, despite an announcement by Deputy Minister Marie Lemay of Public Services and Procurement Canada (PSPC) that all pay problems would be resolved by October 31, 2016. UCCO-SACC-CSN never believed the deputy minister's tall talk, which she had to reverse the day after Halloween. What a scam!

We continue to protest at all levels to limit and remedy this cancer. Meetings are adding up between UCCO-SACC-CSN and various levels of government. National President Jason Godin, accompanied by CSN Advisor André Lortie and CSN Executive Assistant François Énault, met with Giancarlo Cairo, Chief of Staff of Public Services and Procurement Canada, on October 18 in Ottawa to discuss these pay problems.

National Vice President Éric Thibault and CSN Advisor Olivier Rousseau continue the weekly frequency of meetings with CSC in order to find solutions with the employer to quickly respond to requests from members who have fallen victim to Phoenix failures.

Frustration over the new pay system is being felt across the country and demonstrations were simultaneously organized in October in Montreal and Prince Albert, Saskatchewan to once again denounce ongoing pay problems faced by UCCO-SACC-CSN members. Due to the particularly challenging nature of this file, the union asks its members to stay united and quickly inform their local executive if they discover pay errors. The union updates the list of problem cases weekly and sends it to both PSPC and CSC in order to resolve problems as they arise.

UCCO-SACC-CSN calls on all members to take a look in the Phoenix system on the Monday before payday to ensure that their pay has been completed and will be deposited. If this is not the case, you should ask CSC for an immediate advance and start the procedure with your manager to fill out a PAR in order to correct the situation with the pay centre. The union will then ask CSC to authorize the advance as soon as possible.

In addition, we ask the employer to assign a Phoenix resource person to each institution. This person's role would be to verify every Monday before payday that all Correctional Officers will receive the entire amount they are owed. When necessary, this resource person would then prepare documentation requesting a pay advance. It is important to remind the employer that we work on variable schedules and many Correctional Officers on leave do not have access to the Phoenix system.

est dû. À défaut de quoi, cette personne préparera une demande d'avance de paie. Il est important de rappeler à l'employeur que nous travaillons sur des horaires variables et que parmi les agentes et agents correctionnels en congé, plusieurs n'ont pas accès au système Phénix.

Depuis le jour 1 du fiasco Phénix, UCCO-SACC-CSN rappelle au gouvernement qu'il n'y a aucune raison valable pour que les agentes et agents correctionnels, qui se dévouent quotidiennement pour assurer la sécurité des Canadiens et des Canadiennes, ne soient pas payés pour leur travail. Nous ne lâcherons pas, tant et aussi longtemps que des problèmes de paie subsisteront.

Unis, à travers le pays

Même si ce ne sont pas tous les agents et agentes correctionnels fédéraux qui subissent les ratés du système Phénix, les membres d'UCCO-SACC-CSN se sont mobilisés massivement, d'est en ouest, pour manifester leur colère et revendiquer que des modifications soient apportées immédiatement pour régler, une fois pour toutes, les problèmes de paie.

Since day 1 of the Phoenix fiasco, UCCO-SACC-CSN has reminded the government that Correctional Officers devote themselves daily to ensuring the safety of Canadians and there is not one valid reason for them to not be paid in full and on time for their work. We will not give up until these pay problems are nothing more than a haunting memory.

United, across the country

Although not all federal Correctional Officers suffer the failures of the Phoenix pay system, UCCO-SACC-CSN members mobilized massively from east to west to express their anger and claim that changes be made immediately to solve, once and for all, the pay issues.

**UNE FOIS DE PLUS,
LA SOLIDARITÉ ÉTAIT À L'HONNEUR!**

**ONCE AGAIN,
WE DEMONSTRATED OUR SOLIDARITY!**



Prince Albert, Saskatchewan, October 25th
Prince-Albert, Saskatchewan, 25 octobre



Montréal, Québec, 25 octobre
Montreal, Quebec, October 25th



Miramichi, Nouveau-Brunswick, 18 août — Miramichi, New Brunswick, August 18th

Santé et sécurité au travail

Toujours une priorité pour UCCO-SACC-CSN

Le 13 septembre dernier, les membres du Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail (CONSST) se sont rencontrés à Ottawa. UCCO-SACC-CSN y était représenté par le vice-président national, Éric Thibault, le président régional du Québec, Frédérick Lebeau et le conseiller CSN, Olivier Rousseau.

Plusieurs enjeux ont été discutés lors de cette réunion, à commencer par le fléau du Fentanyl. Le syndicat a exprimé ses préoccupations quant à la présence dans les établissements de cette drogue extrêmement dangereuse, qui constitue un risque pour la santé des agentes et agents correctionnels. La priorité du moment était de s'assurer qu'en cas d'exposition à ce produit hautement toxique, les agentes et agents puissent recevoir rapidement les soins appropriés par le personnel infirmier de l'établissement et avoir accès au Narcan lorsque ce personnel est absent. Un protocole temporaire d'urgence a alors été élaboré entre UCCO-SACC-CSN et le SCC. Ensuite, un sous-comité a été créé afin de revoir l'ensemble du dossier. Ce comité poursuit ses rencontres et les travaux avancent bien.

Lors de cette réunion, nous avons questionné le SCC quant à la modification du manuel d'incendie et les réponses obtenues ont confirmé nos craintes concernant l'abolition des brigades d'incendie à travers le pays, et ce, sans consultation. Le syndicat a réagi en utilisant les articles appropriés du Code canadien du travail et après plusieurs rencontres, le SCC a accepté de freiner l'abolition des brigades et de créer un sous-comité de révision pour l'ensemble de ce dossier.

Les normes de déploiement (DC-004) demeurent un enjeu important pour le syndicat. Plusieurs versions ont circulé dans nos établissements, créant ainsi de la confusion. Nous avons demandé à l'employeur de se fixer sur une version officielle afin que tous, employeur et syndicat, utilisent cette version. L'employeur s'est engagé à nous confirmer le tout rapidement. En attendant la nouvelle version qui sera sous peu en consultation, UCCO-SACC-CSN s'assurera que le déploiement demeure sécuritaire pour tous les secteurs dans tous les établissements et qu'on ne perde pas nos acquis.

UCCO-SACC-CSN a remis sur pied son comité de travail concernant les gants de fouille. Nous voulons trouver le meilleur équipement de protection tout en ne perdant pas la dextérité requise lors de fouilles. Un équilibre difficilement atteignable. Nous continuons à chercher une qualité de gants qui saura satisfaire nos attentes.

Les autres dossiers toujours en discussion sont : le trouble de stress post-traumatique, l'ergonomie des postes de travail, le fit-test N-95, le PAE et GSIC, la prévention de la violence et l'application de la partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, via le Code canadien du travail.

Une nouvelle formation sera bientôt accessible pour les délégués en santé et sécurité partout au pays. Soutenu par la CSN, le syndicat a réalisé des avancées dont il est fier concernant ces formations. Une présentation de cette nouvelle formation a été faite le 3 octobre dernier aux cinq coordonnateurs régionaux afin que ceux-ci puissent donner leurs commentaires. Une journée fort intéressante qui a été doublement utile puisque nous avons aussi pu discuter ensemble des enjeux spécifiques à chacune des régions.

Workplace health and safety

Always a top priority for UCCO-SACC-CSN

On September 13, members of the National Health and Safety Policy Committee (NHSPC) met in Ottawa. UCCO-SACC-CSN was represented by National Vice President Éric Thibault, Québec Regional President Frédérick Lebeau and CSN Advisor Olivier Rousseau.

Several issues were discussed during the meeting, starting with the Fentanyl epidemic. The union expressed its concerns about the presence of this extremely dangerous drug in institutions, which constitutes a health risk for Correctional Officers. The priority of the moment was to ensure that, in the event of exposure to this highly toxic product, officers could quickly receive the appropriate care by institution nursing staff and have access to Narcan when staff is unavailable. A temporary emergency protocol was thus drafted between UCCO-SACC-CSN and CSC. Finally, a sub-committee was created to review the entire file. This committee is holding meetings and work is progressing well.

During the meeting, we questioned CSC about amending the fire safety manual and answers we received confirmed our concerns regarding the abolition of fire brigades across the country after zero consultation. The union countered by quoting relevant sections of the Canada Labour Code. After several meetings, CSC agreed to halt the abolition of brigades and will create a sub-committee to review the file.

Deployment standards (CD 004) remain an important issue for the union. Several versions have been circulating in our institutions, which has led to confusion. We asked the employer to settle on one official version that everybody, employer and union alike, can use. The employer committed to quickly confirming this. While waiting for consultations on the new version, UCCO-SACC-CSN insist that CSC respect the current standards in place and protect the gains we have made institutionally.

UCCO-SACC-CSN has re-established its working committee on search gloves. We want to find better protective equipment while not sacrificing the dexterity required during searches. It is a difficult balance to achieve. We continue to search for a glove quality that meets our expectations.

Other files still on the table include: the issue of post-traumatic stress, work post ergonomics, N-95 fit test, EAP and CISM, violence prevention and application of Part XX of the Canada Labour Code, entitled Occupational Health and Safety.

New training will soon be available for all health and safety delegates across the country. Supported by the CSN, the union is proud of the progress it has made with this training. On October 3, a presentation on the new training was given to five regional coordinators in order to get their feedback. It was a worthwhile day where we killed two birds with one stone as we were also able to discuss issues specific to each region.

Une journée dans la vie d'un agent correctionnel

C'est dans l'ADN d'UCCO-SACC-CSN de faire connaître à la population canadienne le réel travail des agentes et agents correctionnels. Pas celui qu'on voit habituellement dans les films ou les séries télé, mais celui qui se fait, au quotidien, dans les établissements carcéraux du pays. C'est avec cet objectif d'éducation populaire en tête que l'exécutif national a entrepris le tournage d'un projet vidéo ambitieux, qui présentera une journée typique dans la vie d'un agent correctionnel. Entremêlant entrevues et scènes de reconstitution basées sur des événements qui se sont réellement produits, le scénario mettra en évidence le rôle de premier répondant des agents correctionnels qui, à l'intérieur des murs, sont à la fois policiers, ambulanciers et pompiers.

Le tournage a débuté le 24 octobre dernier, à Montréal, par une série d'entrevues avec des membres d'UCCO-SACC-CSN provenant de toutes les régions, qui ont subi divers traumatismes dans le cadre de leur travail à titre d'agente et agent correctionnel. Les personnes interviewées ont fait preuve d'une très grande générosité en livrant des témoignages bouleversants qui dépeignent une réalité inconnue du grand public, une réalité cachée derrière les murs des établissements carcéraux.

L'équipe de tournage s'est ensuite déplacée au pénitencier de Kingston, un lieu fort évocateur, pour recréer diverses scènes qui se sont produites au cours des 30 dernières années et qui illustrent la dangerosité du travail d'agent correctionnel. Ces reconstitutions mettront en lumière le caractère traumatisant de situations qui peuvent survenir à tout moment dans les établissements de détention.

L'exécutif national est très enthousiasmé par cette vidéo qui sera assurément un puissant outil de sensibilisation à la dure réalité dans laquelle évoluent quotidiennement les agentes et agents correctionnels. Un grand projet à suivre au cours des prochains mois.

A Day in the Life of a Correctional Officer

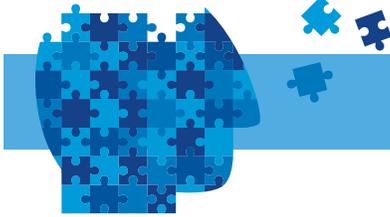
It is in UCCO-SACC-CSN's DNA to inform the Canadian public about the real work of Correctional Officers. Not the version normally seen in movies or TV shows, but the real deal that happens daily in prisons across the country. The national executive had this popular educational goal in mind when it initiated the creation of this ambitious video project, which presents a typical day in the life of a Correctional Officer. Intertwining interviews and reconstitution scenes based on real events, the story highlights a correctional officer's role as first responder inside the walls when called upon to act as a police officer, paramedic and firefighter, all at the same time.

Filming began on October 24 in Montreal with a series of interviews with UCCO-SACC-CSN members from all regions who have experienced various traumas while working as correctional officers. It was very generous of those interviewed to share their shocking testimonies about a reality largely unknown to the greater public, a reality hidden behind the walls of correctional institutions.

The film crew then set up at Kingston Penitentiary, a strongly evocative location, to recreate different situations that have taken place over the last 30 years and depict the dangerous nature of a correctional officer's work. These reenactments highlight the traumatizing character of situations that can happen at any time in correctional institutions.

The national executive is very enthusiastic about this video, which will surely be a powerful awareness-building tool about the harsh reality that correctional officers face on a daily basis. This is an important project to follow in the coming months.





Soutien en santé mentale pour les agents correctionnels

UN PAS DE PLUS DANS LA BONNE DIRECTION

La santé mentale en milieu de travail demeure très importante pour UCCO-SACC-CSN. L'importance de trouver des solutions pour aider les agentes et agents correctionnels à prendre soin de leur santé mentale et à faire face aux troubles de santé mentale qui peuvent les toucher ne peut être surestimée.

UCCO-SACC-CSN a continué de participer au Comité directeur pour les blessures mentales en milieu de travail auprès du SCC et est très heureux que le programme RVPM (En route vers la préparation mentale) soit devenu en octobre 2016 une exigence en vertu des Normes nationales de formation. Nous réalisons que tout programme de ce genre peut rencontrer des problèmes à certains moments, comme la planification, mais nous encourageons nos membres à demander activement la formation et à y participer pleinement.

En plus de notre travail avec le SCC sur le programme RVPM, des membres de votre exécutif national ont témoigné devant le Comité permanent de la sécurité publique et de la sécurité nationale de la Chambre des communes en mai 2016. Nous avons discuté de notre travail d'agent correctionnel, de l'impact de ce travail sur notre santé mentale et de la nécessité pour nous d'avoir des appuis manifestes. Le rapport final de ce comité a été rendu public en octobre et contient seize recommandations sur la façon dont le gouvernement peut contribuer à des collectivités plus sûres en veillant à ce que les agents de sécurité publique soient appuyés. Une recommandation clé dans le rapport est « ... que le gouvernement fédéral étudie la possibilité d'introduire des mesures législatives qui incluraient une présomption de blessures liées au stress opérationnel pour les agents de sécurité publique dont la sécurité au travail et l'indemnisation relèvent de la compétence fédérale ». Ce qui est évoqué dans cette recommandation est très important pour les membres qui font l'objet d'une indemnisation des accidents du travail à la suite d'incidents traumatiques ou de facteurs de stress cumulatifs. Le texte intégral du rapport peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Language=f&Mode=1&Parl=42&Ses=1&DocId=8457704>

Matthew Dubé, député/MP Beloeil-Chambly

Rob Oliphant, député/MP Don Valley, Libéral/Liberal,
président du Comité permanent de la sécurité publique et nationale/
Public Safety and National Security Committee Chair

Pam Damoff, députée/MP Oakville North-Burlington, Libéral/Liberal,
membre du Comité permanent de la sécurité publique et nationale/
Public Safety and National Security Committee Member

Mental Health Support for Correctional Officers

ONE MORE STEP IN THE RIGHT DIRECTION

Mental Health in the Workplace continues to be key to UCCO-SACC-CSN. The importance of finding solutions to help Correctional Officers deal with their mental health and mental health injuries cannot be over-stated.

UCCO-SACC-CSN has continued to be involved in the Steering Committee for Workplace Mental Health Injuries with CSC and is very pleased that the R2MR (Road to Mental Readiness) program was made a requirement under the National Training Standards in October 2016. We realize that any program this large may at times encounter problems, such as related to scheduling, but we encourage our members to actively request the training and participate fully when they attend.

In addition to our work with the CSC on R2MR, members of your National Executive testified before the House of Commons Standing Committee on Public Safety and National Security in May 2016. We discussed the job of Correctional Officers, its impact on our mental health, and how we need clear supports. The committee's final report was made public in October and contains sixteen recommendations on how the government can contribute to safer communities by ensuring that public safety officers are supported. One key recommendation in the report is "...that the federal government explore the possibility of introducing legislative measures that would include a presumption of Operational Stress Injuries for public safety officers for whom workplace safety and compensation falls under federal jurisdiction." This recommendation is something which is very important to members who go on Workers Compensation following traumatic incidents or cumulative stressors. The full text of the report can be found at the following address: http://www.parl.gc.ca/Content/HOC/Committee/421/SECU/Reports/RP8457704/421_SECU_Rpt05_PDF/421_SECU_Rpt05-e.pdf



Des manifestations pour la reconnaissance du trouble de stress post-traumatique chez les agentes et agents correctionnels

Demonstrations for the recognition of post-traumatic stress disorder amongst Correctional Officers

Le 8 novembre, les membres de la région de l'Atlantique ont demandé au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'inclure les agents correctionnels dans la récente loi provinciale reconnaissant une présomption de trouble de stress post-traumatique (TSPT) pour les premiers répondants. De même, le 10 novembre, les membres UCCO-SACC-CSN de l'Atlantique, avec leurs homologues provinciaux, se sont rassemblés à l'extérieur de l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse pour faire pression sur le gouvernement afin qu'il étudie et adopte le projet de loi déposé récemment par le député Dave Wilson. Ce projet de loi reconnaît les agents correctionnels comme premiers répondants et recommande des modifications à la Loi sur les accidents de travail afin de fournir une couverture présomptive aux premiers répondants lorsqu'ils obtiennent un diagnostic de TSPT.

À Fredericton et à Halifax, les membres ont interpellé les passantes et passants avec de l'information mettant en évidence nos conditions de travail. Citoyens et membres de l'Assemblée législative ont été invités à « devenir un agent correctionnel pour une minute » en visitant un camion de 53 pieds contenant un présentoir d'armes artisanales, des images explicites de notre réalité, des extraits de notre vidéo Cellules sanguines et une réplique d'une cellule double avec de faux détenus. Accompagnés d'un agent correctionnel, les visiteurs participaient à un tour guidé du musée ambulant et devaient accomplir une seule tâche : un décompte de détenus. À la sortie du camion, les commentaires allaient tous dans le même sens : « Je ne pourrais jamais faire ce travail », « Ce n'est pas pour moi ». Les citoyens et les membres de l'Assemblée législative ont dit reconnaître la pénibilité de notre travail et mieux saisir les problèmes auxquels nous sommes confrontés chaque jour. Ils ont également affirmé mieux comprendre les raisons qui motivent nos demandes pour des changements législatifs.

L'exécutif régional de l'Atlantique poursuivra ce combat jusqu'à ce que nous, les agentes et agents correctionnels, soyons reconnus en tant que premiers répondants et que la Loi sur les accidents de travail reconnaisse l'importance et la spécificité de notre travail.

On November 8th, Members of the Atlantic Region petitioned the government of New Brunswick to include correctional officers in the recent legislation recognizing a presumption of PTSD among first responders. Similarly, on November 10th, Members of the Atlantic Region along with our provincial counterparts rallied outside the Nova Scotia Legislature to lobby for a recently tabled private member's bill. The latter recognizes Correctional Officers as first responders and recommends legislative changes to the Workers Compensation Act to provide presumptive coverage for first responders diagnosed with PTSD.

In Fredericton and Halifax, our members took to the streets and had petitions signed. They also provided information highlighting our working conditions. Members of the public, as well as Members of the Legislature were invited to "be a correctional officer for one minute." A 53-foot-long transport truck was on site, containing shank displays, graphic images of our reality, footage from our Bloody cells video and a double-bunked cell replica with inmate actors. The visitors were given a guided tour of this mock range and given one job to complete: an inmate count. At the exit of the truck, the comments were all similar: "I couldn't do that job", "This is not for me." Both citizens and members of the Legislature recognized our work as difficult, clearly understood the issues our members face each day, and the reasons for our requests for legislative change.

The Atlantic regional executive will continue this fight until we, as Correctional Officers, are both recognized as first responders as well as under the Workers Compensation Act for the important work that we do.



EN TOURNÉE, D'UN OcéAN À L'AUTRE

Depuis que j'ai été élu président national en mai 2016, j'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreux exécutifs locaux et des membres dans divers établissements, à travers tout le pays. Dans certains cas, ce fut l'occasion de parler directement avec les membres des nombreux enjeux qui les touchent au quotidien, incluant l'état des négociations. À d'autres endroits, comme à Edmonton, nous avons pu offrir un soutien très nécessaire et continu aux agentes et aux agents de cet établissement qui connaît de nombreux problèmes de relations de travail.

Ce qui m'encourage lorsque je suis sur le terrain, c'est de constater la force de nos exécutifs locaux et tous les efforts mis pour défendre les droits de nos membres. Aussi, je suis toujours enthousiaste de voir la vigueur avec laquelle nos membres appuient leurs représentants locaux. Nous avons des syndicalistes extraordinaires dans nos rangs. Voilà la force de notre syndicat: des agents correctionnels qui représentent des agents correctionnels. Si le temps le permet, j'espère pouvoir rendre visite aux exécutifs de toutes les régions et rencontrer autant de membres que possible. J'ai hâte de vous voir.



Établissement de Bowden, région des Prairies
Bowden Institution, Prairies region



Établissement La Macaza,
région du Québec
La Macaza Institution,
Quebec region



Établissement Mountain,
région du Pacifique
Mountain Institution, Pacific region

TOURING COAST TO COAST

Since being elected as National President in May 2016, I have had the chance to meet with many executives and members at various institutions across the country. In some cases, it has been an opportunity to speak directly with our members about the numerous national issues affecting our membership, including the state of negotiations. In other cases, as at Edmonton Max, we offered some much needed and continued support at an institution experiencing many local labour relations problems.

What always encourages me when I'm on the field is the strength of our local executives and the sacrifice put into defending our members' rights, as well as our membership's powerful support of their local executives. There are extraordinarily strong unionists among our ranks. This is the strength of our union: CX for CX. Time permitting, I hope to visit with more executives and as many members as possible. I look forward to seeing you soon.



Établissement d'Edmonton, région des Prairies
Edmonton Institution, Prairies region

DE BONS ÉCHANGES AU SUD DE LA FRONTIÈRE

En août, Rob Finucan, président régional de l'Ontario, et Jason Godin, président national, ont assisté à la Conférence de l'Association correctionnelle américaine, à Boston. À titre de représentants d'UCCO-SACC-CSN, ils ont visité le centre médical fédéral de Devens (bureau fédéral des prisons).

Un des sujets discutés lors de cette conférence nous intéressait particulièrement, soit la gestion des détenu-es à hauts risques souffrant de maladies mentales, entre autres par des dispositifs de contention chimique et des cellules d'observation adéquates afin de pouvoir surveiller les détenu-es qui s'infligent des blessures. Nous avons également appris que les 122 établissements fédéraux du pays disposent tous d'un scanner à rayons X pour détecter la contrebande. Ce même outil, utilisé actuellement dans 26 établissements provinciaux en Ontario, fait l'objet de discussions entre UCCO-SACC-CSN et le ministère de la Sécurité publique pour une éventuelle implantation pan-canadienne.

À la suite de la conférence, nous avons rencontré l'Association des services correctionnels et de la police de l'État de New York (NYSCOPBA) et échangé sur divers sujets, notamment les problèmes d'isolement, l'ancienneté, les horaires, la formation et l'équipement des agents correctionnels. Nous avons reçu un accueil chaleureux de nos voisins américains et avons promis de nous parler plus régulièrement au cours des prochaines années.

GOOD EXCHANGE OF INFO SOUTH OF THE BORDER

In August, Ontario Regional President, Rob Finucan, and National President, Jason Godin, attended the American Correctional Association Conference in Boston. We were invited to tour Devens Federal Medical Center (Federal Bureau of Prisons).

We were interested in the management of high-risk, mentally ill inmates, which includes chemical restraints and proper, full-view observation cells for the appropriate monitoring of self-harming, volatile inmates. We also learned that all 122 facilities have an x-ray scanner to detect any contraband coming in. This is the same tool used in 26 facilities in Ontario provincial institutions and we are now pursuing, with the minister of public safety, the implementation of this tool, coast to coast.

Following the conference, we met with the New York State Correctional Officer and Police Benevolent Association (NYSCOPBA) and exchanged on several topics including: segregation problems, seniority, scheduling, and training and equipment for correctional officers. We received a warm welcome from our U.S. neighbours and promised to exchange more regularly in the future.





PAGE JURIDIQUE LEGAL CORNER

OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION

DHILLON C. CONSEIL DU TRÉSOR (SCC)

Dans cette affaire, l'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation en n'offrant pas à l'agent Dhillon un poste qu'il était apte à occuper.

Lorsque ce travailleur a voulu revenir au travail à la suite d'une mise en invalidité, l'employeur s'est mis à questionner ses certificats médicaux et à requérir de son médecin plus d'informations, retardant ainsi son retour au travail de quelque sept semaines. Pourtant, selon l'arbitre, le SCC disposait de suffisamment d'informations pour accommoder le travailleur en lui attribuant un poste à l'entrée principale.

L'arbitre a conclu que « l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire dès que son état de santé le permettait... »

Le grief a donc été accueilli et l'employeur a été contraint de verser à l'agent Dhillon sa pleine rémunération pour la période durant laquelle il ne s'est pas acquitté de son obligation.

DUTY TO ACCOMMODATE

DHILLON V. TREASURY BOARD (CSC)

In this case, the employer did not fulfill its duty to accommodate by not offering Officer Dhillon a post he was able to occupy.

When this worker wanted to return to work following a disability, the employer questioned his medical certificates and asked his doctor for more information, thus delaying his return to work by seven weeks. However, according to the adjudicator, CSC possessed enough information to accommodate the worker by assigning him to a post at the main entrance.

The adjudicator found that "the employer did not fulfill its duty to accommodate the employee as soon as his state of health permitted..."

The grievance was therefore allowed and the employer was required to pay full remuneration to Officer Dhillon for the period during which it failed to accommodate him.

TRAVAILLEUR DE JOUR OU DE QUART ?

DENBOER C. CONSEIL DU TRÉSOR (SCC)

Affecté à l'admission et libération de midi à 20 h, l'agent Denboer a déposé un grief réclamant la prime de quart pour toutes les heures travaillées au-delà de 15 heures.

UCCO-SACC-CSN a argué que cet agent était en fait un « travailleur par quart » plutôt qu'un « travailleur de jour » comme le prétendait l'employeur. La convention collective étant muette quant aux définitions de ces deux types de travail, l'arbitre, en se basant sur des documents et politiques du Conseil du Trésor et sur la jurisprudence, en est venu à la conclusion que, puisque l'officier « ne travaille pas selon une journée normale ou stéréotypée qui le qualifierait comme travailleur de jour », il doit être considéré comme un travailleur par quart.

Conséquemment, il accueille le grief et ordonne le paiement de la prime de quart.

DAY OR SHIFT WORKER?

DENBOER V. TREASURY BOARD (CSC)

Assigned to admissions and discharge from noon to 8 pm, Officer Denboer filed a grievance claiming the shift premium for all hours worked after 3 pm.

UCCO-SACC-CSN argued that this officer was in fact a "shift worker" rather than a "day worker" as asserted by the employer. The collective agreement does not provide a definition of these two types of worker. Therefore, based on Treasury Board documents and policies, as well as case law, the adjudicator concluded that the officer should be considered a shift worker as he "does not work a normal or stereotypical day that would characterize him as a day worker."

Consequently, he upheld the grievance and ordered the shift premium be paid.

DÉCISION SUR LA DEMANDE D'INJONCTION RELATIVE AUX VÉRIFICATIONS DE CRÉDIT

Récemment, nous avons reçu une décision défavorable de la Cour fédérale à notre demande d'annuler ou de modifier la nouvelle Norme sur le filtrage de sécurité, qui exige une enquête de l'employeur sur la situation financière de tous les membres (plutôt que seulement pour les détenteurs du niveau d'autorisation « très secret » comme c'était le cas auparavant).

La Cour reconnaît que l'enquête de crédit viole la vie privée, mais affirme que le gouvernement est justifié d'y avoir recours pour les agents correctionnels puisque ceux-ci peuvent faire l'objet de pressions ou de tentatives de corruption. Au moment de publier le Vigilance, UCCO-SACC-CSN a fait appel de cette décision. Nous sommes d'avis que le gouvernement n'a aucune raison de connaître les finances personnelles de nos membres.

DECISION ON APPLICATION FOR INJUNCTION RELATED TO CREDIT VERIFICATIONS

Recently, we received an unfavorable Federal Court ruling on our request to rescind or amend the new Standard on Security Screening, which requires an employer inquiry into the financial status of all members (rather than only for holders of the «top secret» authorization level as it was the case previously).

The Court acknowledges that the credit investigation violates privacy but states that the government is justified in using it for correctional officers as they may be subject to pressure or attempted bribery. At the time of publishing the Vigilance, UCCO-SACC-CSN has appealed this decision. It is our opinion that the government has no business in knowing the personal finances of our members.



LOI SUR LE PRÉLÈVEMENT D'ÉCHANTILLONS DE SANG JUSTIN TRUDEAU DOIT TENIR SA PROMESSE

En novembre dernier, l'exécutif national d'UCCO-SACC-CSN a interpellé à nouveau les membres de la Chambre des communes afin de rappeler l'importance de l'adoption d'une loi sur le prélèvement obligatoire d'échantillons de sang pour les détenu-es qui attaquent des agentes et agents correctionnels avec des liquides organiques. Les députés libéraux ont tous reçu un colis contenant une lettre informative, un DVD du film Cellules sanguines, réalisé par UCCO-SACC-CSN en 2012 et une copie de l'engagement pris par Justin Trudeau en juin 2015 de mettre en place une telle législation.

À la suite de cet envoi, Jason Godin, président national, et Rob Finucan, président régional de l'Ontario, ont été invités par Mark Gerretsen, député de Kingston et les Îles, à venir discuter de cet enjeu avec lui sur la Colline parlementaire. Lors de cette rencontre, ils ont fait l'historique détaillé de notre lutte pour obtenir ce projet de loi et M. Gerretsen a affirmé que nous pouvons compter sur son appui. Il s'est dit conscient de l'impact que ce projet de loi aurait sur nos membres dans sa circonscription et partout au Canada.

UCCO-SACC-CSN continuera de mettre de la pression sur les député-es afin d'obtenir l'adoption de cette loi très importante pour la santé et la sécurité de agentes et agents correctionnels.



*Rob Finucan,
président régional de l'Ontario*

*Mark Gerretsen,
député de Kingston et les Îles
Jason Godin, président national*

BLOOD SAMPLES ACT JUSTIN TRUDEAU MUST KEEP HIS PROMISE

Last November, UCCO-SACC-CSN National Executive again challenged members of the House of Commons to recall the importance of passing a Blood samples Act that would allow the testing of inmates who attack correctional officers with bodily fluids. Liberal MPs received a package containing an informative letter, a DVD of the film Bloody Cells, produced by UCCO-SACC-CSN in 2012, and a copy of Justin Trudeau's commitment from June 2015 to put in place such legislation.

As a result of this sending, National President Jason Godin and Ontario Regional President Rob Finucan took the opportunity to meet Kingston and Islands MP Mark Gerretsen at Parliament Hill after Mr. Gerretsen received our documentation and extended an invitation to meet and have a face-to-face discussion. They gave a detailed history of our struggles to get this bill introduced and Mr. Gerretsen told us we could count on his support. He realizes the impact that this bill could have on our members in his riding and across Canada.

UCCO-SACC-CSN will continue to engage MP's to get this very important piece of legislation passed for the health and safety of Correctional Officers.

*Rob Finucan,
Ontario Regional President
Mark Gerretsen,
MP Kingston and Islands
Jason Godin, National President*

UN JOUR DU SOUVENIR TRÈS SPÉCIAL

Le 11 novembre dernier, des membres d'UCCO-SACC-CSN du Pavillon de ressourcement Willow Cree (PRWC) ont participé pour la première fois à la cérémonie du jour du Souvenir de la Première Nation Beardy's & Okemasis, en Saskatchewan. Le syndicat était représenté par Leonard Chief Body, président d'UCCO-SACC-CSN pour le PRWC, et Gary Littlepine, ancien chef de la Première Nation Beardy's & Okemasis. Gary, qui est maintenant agent correctionnel, a également joué un rôle important dans le développement du Pavillon de ressourcement Willow Cree. C'était la première, mais certainement pas la dernière, participation d'UCCO-SACC-CSN à cet événement.

A VERY SPECIAL REMEMBRANCE DAY

On November 11th, members of UCCO-SACC-CSN from the Willow Cree Healing Lodge (WCHL) participated for the first time in the Remembrance Day Ceremony of Beardy's & Okemasis First Nation, in Saskatchewan. The union was represented by Leonard Chief Body, UCCO-SACC-CSN president for the WCHL, and Gary Littlepine, former head chief of the Beardy's & Okemasis First Nation. Gary, who is now a Correctional Officer, also played an important role in the development of the Willow Cree Healing Lodge. It was the first, but absolutely not the last, participation of UCCO-SACC-CSN in this event.



*Leonard Chief Body, local president
of Willow Cree Healing Lodge
Leonard Chief Body, président local
du Pavillon de ressourcement Willow Cree*

EN BREF NEWS BRIEF

PRENEZ LA PAROLE! POUR AMÉLIORER NOTRE SITE WEB

Au cours de l'été et de l'automne, nous avons recueilli des suggestions d'amélioration pour notre site Web. Nous avons une bonne base, mais nous devons faire certains ajustements au site pour qu'il réponde mieux à nos besoins. C'est pourquoi nous vous demandons d'envoyer toutes vos suggestions d'améliorations pour le site Web à votre président régional. Toutes les propositions seront examinées et des changements seront apportés tout au long de la prochaine année. La seule façon d'obtenir les améliorations nécessaires est d'avoir vos commentaires.

HAVE YOUR SAY! TO IMPROVE OUR WEBSITE

Over the summer and fall we have been gathering suggestions for website improvements. We have a good base to the site but it needs to be adjusted for our CX needs. Send all suggestions for improvements on the website to your Regional President. There will be continuous meetings and improvements over the next year and all suggestions will be looked at. The only way to get the improvements needed is to have your feedback.

DES MEMBRES IMPLIQUÉS DANS LEUR COMMUNAUTÉ

Les membres d'UCCO-SACC-CSN ont encore une fois fait preuve d'une grande générosité en participant aux activités du temps des Fêtes à travers le Canada.

MEMBERS INVOLVED IN THEIR COMMUNITY

Once again, members of UCCO-SACC-CSN showed great generosity by participating in holiday activities across Canada.



Le 2 décembre, la Garde d'Honneur de l'établissement Stony Mountain a participé au défilé de Noël de Stonewall, en Colombie-Britannique, et l'exécutif local a donné des peluches de la mascotte Yourie en cadeau aux enfants présents. Leur participation leur a valu le 1^{er} prix et l'argent gagné sera versé à une œuvre caritative.

On December 2nd, the Stony Mountain Institution Guard of Honor participated in the Stonewall Parade, in British Columbia, and the SMI Local donated Yourie bears as a giveaway. Their participation earned them the 1st prize and the money won will be donated to a charitable cause.



À Kingston, les membres ont participé, avec le SCC, à l'organisation et à la mise en oeuvre de la parade du Père Noël 2016. Tout le monde était très heureux de voir le Grinch en prison!

In Kingston, members helped organize and participated, with CSC, in the 2016 Santa Parade. Everyone was very happy to see the Grinch in jail!



Le 17 décembre, à Montréal, le président de la région du Québec, Frédéric Lebeau, et plusieurs membres du Centre fédéral de formation se sont joints aux nombreux bénévoles de la Guignolée du Dr Julien afin de récolter des dons pour les centres de pédiatrie sociale.

On December 17, in Montreal, the president of Quebec region, Frédéric Lebeau, and several members of the Federal Training Centre (FTC) joined the many volunteers of Dr Julien's Guignolée to collect donations for social pediatrics projects.

De tout temps, les membres d'UCCO-SACC-CSN ont appuyé leur comité de négociation et se sont tenus informés du déroulement des différentes rencontres. L'année 2016 ne fait pas exception.

Au cours des derniers mois, plusieurs outils de mobilisation et d'information ont été utilisés pour faire sentir notre présence et exprimer le sérieux de nos revendications.

Historically, members of UCCO-SACC-CSN have supported their bargaining committee and have kept informed of the progress of the negotiation meetings. The year 2016 is no exception.

In recent months, several mobilization and information tools have been used to make our presence felt and to express the seriousness of our demands.



OUR REALITY IS NOT A SHOW!

UNIQUE WORKING CONDITIONS
DEMAND UNIQUE MEASURES



**Rythme de négociation
du Conseil du Trésor**

**NOTRE PATIENCE
A DES LIMITES.**



PLUS QUE JAMAIS EN 2017, NOUS DEVRONS FAIRE PREUVE DE SOLIDARITÉ, PARTICIPER AUX ACTIONS EN APPUI À NOS DEMANDES SYNDICALES ET DÉMONTRER AU QUOTIDIEN QUE :

MORE THAN EVER IN 2017 WE WILL HAVE TO SHOW SOLIDARITY, TAKE PART IN ACTIONS IN SUPPORT OF OUR UNION DEMANDS AND DEMONSTRATE ON A DAILY BASIS THAT:

LA CLÉ C'EST DE S'UNIR! UNITY IS THE KEY!