VIGILANCE

ÉTÉ – SUMMER 2017

UN TRAVAIL UNIQUE

UNIQUE JOB

UN CONTRAT DIFFÉRENT

DIFFERENT CONTRACT

VIGILANCE ÉTÉ – SUMMER 2017

4
Négociation : État de situation
Negotiation: Status report

6
La mobilisation : l'expression de notre rapport de force
Mobilization: An expression of our strength

8
Une offre insultante : non merci !
Insulting offer: no thanks!

10
Santé et sécurité au travail
Occupational health and safety

12
Fiasco Phénix : une responsabilité gouvernementale
Phoenix fiasco: a government responsibility

13
Droits humains à l'intérieur des murs
Human rights inside the walls

14
Sessions de formation CSN
CSN Training sessions

15
65e Congrès de la CSN
65th CSN Convention

16
Pages juridiques
Legal corner

18
En bref
Renouvellement de l'entente de services CSN
Opération Enfant Soleil

News brief
Renewal of the CSN Services Agreement
Opération Enfant Soleil

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

On est différents.
Et il est temps que
les libéraux cessent de prétendre
le contraire !

We Are Different.
And it's time the
Liberals stopped pretending
that we are not!

Merci aux membres pour les nombreuses photos qui nous ont été envoyées.
Thanks to the members for the many photos that have been sent to us.

Graphiques/Graphics – Freepik.com : p. 4-5, p. 10-11, p. 16 ; Dreamstime : p. 12.

À la table de négociation, les choses avancent toujours à pas de tortue. Bien que l'employeur ait abandonné beaucoup de ses demandes régressives, il refuse toujours de reconnaître ce qui nous distingue des autres fonctionnaires, et ce, même si le Conseil du Trésor a reconnu la spécificité du travail mené par d'autres agents de la sécurité publique à travers des conventions collectives distinctes. Pour se faire entendre, nous devrons encore maintenir la mobilisation.

Les libéraux travaillent aussi à modifier rapidement la politique correctionnelle, ce qui aura des effets sur nos opérations. Cela nous inquiète et c'est pourquoi nous rappelons à ce gouvernement que, avant d'apporter des changements majeurs aux politiques, il doit discuter avec les hommes et les femmes qui travaillent 24/7 sur le terrain. D'éventuels changements aux mesures d'isolement préventif auraient de graves répercussions sur notre travail et, d'après ce que l'on peut voir dans d'autres juridictions, les restrictions dans ce domaine entraînent des incidents plus violents. Nous continuerons d'affirmer notre point de vue sur ces changements rapides qui ne tiennent souvent pas compte des réalités opérationnelles et qui rendent notre travail plus dangereux.

Du côté des enjeux de santé mentale, le greffier du Conseil privé, Michael Wernick, qui conseille et soutien le Premier ministre et son Cabinet, a affirmé que « la santé mentale et le bien-être en milieu de travail sont des priorités ». De belles paroles... À ce jour, le gouvernement n'a toujours pas annoncé de financement supplémentaire pour les problèmes de santé mentale malgré une série de recommandations du rapport du Sous-comité de la sécurité publique sur les blessures de stress opérationnel.

À titre d'agents correctionnels, nous sommes derrière les murs des établissements avec les plus dangereux criminels du Canada. Nous sommes invisibles. Nous ne sommes jamais reconnus pour notre précieuse contribution à la sécurité publique. C'est pourquoi nous lançons cet automne une importante campagne de sensibilisation qui amènera le public et les politiciens derrière les murs d'un pénitencier fédéral pour comprendre ce qu'est « une journée dans la vie d'un agent correctionnel ». Nous inviterons celles et ceux qui ferment les yeux devant nos conditions de travail uniques à arpenter les rues les plus dangereuses du pays. Soyez à l'affût de ce nouveau projet de film qui présente des incidents qui ont eu lieu et qui donne la parole aux agents correctionnels qui ont vécu ces événements terribles.

Enfin, pour les agents qui nous ont aidés avec ce grand projet, nous vous sommes extrêmement reconnaissants. En ayant le courage de raconter et de revivre votre histoire et en illustrant ce que c'est que de marcher dans nos souliers, vous aidez tous les agentes et agents correctionnels du Canada.

Un immense merci !

Jason Godin, président national

At the bargaining table, things continue to move at a sloth's pace. Although the employer has dropped many of its regressive demands, at the bargaining table we are still considered no different than other public servants, even though the Treasury Board has clearly recognized the specificity of other public safety officers' jobs and have reached collective agreements that reflect that. This will, once again, require us to mobilize.

The Liberals are changing the correctional policy quite rapidly as well, which directly impacts us from an operational standpoint. It concerns us and we are constantly reminding this government that before making major changes it needs to speak with the men & women who work inside 24/7. Potential changes to administrative segregation policies will impact operations and, from what we can see in other jurisdictions, restrictions in this area have given rise to more violent incidents. We will continue to assert our opinion on these rapid changes that can make our job more dangerous.

On the mental health front, according to Michael Wernick, Clerk of the Privy Council, who provides counselling to the Prime Minister and Cabinet, "Mental health and workplace well-being are personal priorities". Talk is cheap… To date, the government has not provided additional funding for mental health issues despite a series of recommendations from the Public Safety Subcommittee report on Operational Stress Injuries.

As Correctional Officers we are behind the walls with Canada's most dangerous criminals. We are out of sight and out of mind. We never get recognized for our valuable contribution to Public Safety. That is why, this fall, we are launching an important public awareness campaign. We are going to take the public and the politicians behind the walls of a federal penitentiary to experience "A Day in the Life of a Correctional Officer." We will invite those who are blind to our unique and different work environment to walk the toughest streets in the country. Stay tuned for this exciting new film project which depicts actual incidents that have occurred, and hear from the Correctional Officers who experienced the horrific events.

Finally, to those officers who helped us with this new project, we owe you a debt of gratitude. By having the courage to tell and relive your story and by exposing what it's like to walk in our shoes, you have helped all Correctional Officers across Canada. We salute you and recognize that your contribution has gone beyond the call of duty.

A huge thank you!

Jason Godin, National President

Rapport de négociation

Le gouvernement doit se présenter à la table avec un vrai mandat

La dernière convention ayant été signée en novembre 2013, nous avons travaillé moins d'un an sous celle-ci avant que l'employeur nous ramène à la table de négociation. Nous sommes maintenant en négociation depuis trois ans. Le travail est particulièrement difficile cette fois-ci, car le SCC et le Conseil du Trésor ont choisi d'attaquer de plein fouet les droits que nous avons acquis au fil des ans, grâce à nos luttes. Au cours des derniers mois, avec l'aide d'un médiateur, nous avons réussi à réduire considérablement la quantité de demandes odieuses de l'employeur. Le Conseil du Trésor a également conclu des accords avec la majorité des autres unités de négociation depuis le début de 2017.

À la fin du mois d'avril, l'employeur nous a fait une première offre qui était clairement inférieure à nos attentes et aux ententes conclues avec d'autres groupes. Le syndicat a répondu quelques semaines plus tard avec une proposition plus juste, qui prenait en considération le caractère unique de notre travail dans la fonction publique. L'employeur n'a pas daigné modifier son projet d'entente et nous est revenu avec une offre globale presque identique à ce qu'il avait soumis un mois plus tôt. Sur les questions salariales et non-salariales, le SCC et le Conseil du Trésor ont complètement ignoré les demandes des agentes et agents correctionnels ; par conséquent, ils ont déposé des offres insuffisantes qui ne répondent nullement à nos besoins. En revanche, UCCO-SACC-CSN a apporté des réponses à tous les problèmes soulevés par l'employeur.

Les divergences entre les visions syndicale et patronale sont encore importantes. Par exemple, le SCC refuse d'abandonner la pratique qui permet à un gestionnaire impliqué dans un incident sur un lieu de travail de prendre lui-même les mesures disciplinaires. Sur cet enjeu, le Conseil du Trésor soutient le SCC, qui n'a pourtant comme seul argument qu'il ne veut pas renoncer à son droit de gérance, et ce, bien que le maintien de cette pratique soit contraire aux décisions d'arbitrage. En revanche, en prenant en considération certains arguments de l'employeur sur ce même enjeu, UCCO-SACC-CSN a proposé que l'employeur affecte « normalement » un gestionnaire qui n'est pas impliqué. L'ajout du mot « normalement » permettrait au SCC de faire face à des circonstances exceptionnelles lorsque cela serait approprié.

La liste des exemples similaires est longue. Améliorer les pratiques de planification des horaires de travail ? L'employeur veut poursuivre les discussions plutôt que de simplement accepter de donner aux agents correctionnels un préavis d'au moins sept jours pour un changement de quart, comme il le fait déjà pour d'autres groupes.

L'indemnité d'agent correctionnel en est un autre exemple. De notre point de vue, cette indemnité doit être considérée comme du salaire pour la retraite. « Pas question », dit le Conseil du Trésor, et ce, malgré le fait que d'autres primes d'agents de la paix de la fonction publique soient déjà considérées dans le calcul pour la retraite. Pour justifier sa position, l'employeur stipule que le texte actuel de la convention collective ne permet pas que l'indemnité ouvre droit à pension. Lorsque le syndicat a abordé cette préoccupation de l'employeur dans une contre-proposition (en proposant un texte conforme à ce qu'on trouve dans les groupes qui ont des indemnités ouvrant droit à pension), celui-ci a choisi de maintenir son refus, sans autre explication.

Pour les agentes et agents qui ont raté l'occasion d'entendre le rapport de négociation lors des assemblées générales locales, l'offre globale de l'employeur propose une mince augmentation de salaire de 1,25 % par année, avec un ajustement de 0,75 % proposée au cours de la deuxième année de l'entente rétroactive. En revanche, la contre-proposition du syndicat comprenait un ajustement de salaire de 2,3 % dans la deuxième année de la convention collective et un doublement de l'indemnité des agents correctionnels après quatre années de service. Cela permettrait aux agents correctionnels de maintenir une situation comparable à celle qui prévaut dans les autres groupes d'agents de la paix fédéraux. Par exemple, en utilisant les agents de la GRC à titre comparatif, la proposition salariale du syndicat nous placerait dans une position semblable à ce que nous avons obtenu en 2006, alors que l'offre du Conseil du Trésor augmenterait considérablement l'écart de salaire que nous avions à l'époque.

Selon toute vraisemblance, l'employeur souhaite mettre à l'épreuve notre détermination. Il devrait plutôt donner à ses négociateurs un vrai mandat pour régler les problèmes toujours sur la table.

C'est pour toutes ces raisons que le comité de négociation du syndicat a décidé de recommander aux membres de rejeter l'offre de l'employeur.

Trois ans et ça continue…

- *31 mai 2014 – Expiration de la convention collective*
- *3 juillet 2014 – Première rencontre de négociation*
- *31 mai 2014 au 4 novembre 2015 – Opposition aux lois conservatrices qui augmentent le danger pour les CX*
- *4 novembre 2015 – Élection du gouvernement libéral de Justin Trudeau*
- *Janvier 2015 à avril 2017 – 11 rencontres de négociation avec le Conseil du Trésor*

Three years and counting…

- *May 31, 2014 – Expiration of collective agreement*
- *July 3, 2014 – First negotiation meeting*
- *May 31, 2014 to November 4, 2015 – Opposition to conservative laws that increase the danger of CX work*
- *November 4, 2015 – Election of Justin Trudeau's Liberal government*
- *January 2015 to April 2016 – 11 negotiation sessions with Treasury Board*

Negotiation Report

The government must come to the table with a wider mandate

When our last collective agreement was signed in November 2013, we worked less than a year under it before the employer took us back to the bargaining table. We have now been negotiating for three years. The job has been especially difficult this time around since both CSC and Treasury Board launched attacks on the rights that we have gained through our struggles over the years. In the past few months, with the help of a mediator, we have been able to reduce the quantity of the employer's odious demands. Treasury Board has also reached agreements with the majority of its bargaining units since the beginning of 2017.

At the end of April, the employer gave us a comprehensive offer that clearly fell short of its settlements with other groups and of our expectations. The union replied within a couple of weeks with a fairer proposal that took into account the uniqueness of our work within the public service. The employer's response was virtually unchanged. On both monetary and non-monetary issues, CSC and Treasury Board have either ignored the needs of officers or tabled offers that are insufficient to address such needs. In contrast, UCCO-SACC-CSN has addressed each of the employer's issues.

Discrepancies between union and employer views are still important. For example, CSC refuses to give up the practice of allowing a supervisor who is involved in a workplace incident to also meet out the discipline. Treasury Board has gone along with CSC, whose only remaining argument is that it doesn't want to give up a management right, even though maintaining this practice is contrary to adjudication decisions. By contrast, on this same issue, in recognition of some of the employer's arguments, UCCO-SACC-CSN proposed that the employer "normally" assign a manager who is not involved. The word "normally" would allow CSC to deal with exceptional circumstances when this would be appropriate.

The list of similar examples is extensive. Improve scheduling practices? The employer wants to talk some more rather than simply agreeing to give Correctional Officers at least seven days' notice of a shift change as it already does for other groups.

The Correctional Officer Allowance is another example. From our point of view, this allowance needs to be included in pensionable salary. "No way," says Treasury Board, despite the fact that other Federal Peace officers' allowances are pensionable. The employer argues that for us, the text of the current collective agreement does not enable the allowance to be pensionable. When the union addressed the concern raised by the employer in a counter-proposal (we proposed a text consistent with the pensionable allowances of others), the employer chose to maintain its refusal nonetheless.

For those officers who missed the opportunity to hear the bargaining report firsthand from a member of the negotiation committee, the employer's comprehensive offer limited annual salary increases to 1.25%, with a 0.75% increase proposed in the second year of the retroactive agreement. In contrast, the union's counter-proposal included a 2.3% salary increase in year two of the collective agreement and a doubling of the Correctional Officer Allowance after four years of service. This would allow Correctional Officers to maintain relative comparability with other Federal Peace Officer groups. For example, using RCMP officers as a comparable group, the union's offer would place us in a similar relative salary position to what we had achieved in 2006, while the employer's offer would considerably increase the salary gap that we had at the time.

Evidently, the employer wishes to test our resolve. It now needs to give its negotiators a mandate to address our issues fairly.

It is for all of these reasons that the union negotiation committee recommended that members reject the employer's offer.

Novembre 2016 à février 2017 – Rencontres de négociation en présence du médiateur

Avril 2017 – Dépôt par le Conseil du Trésor d'une première proposition

15 mai 2017 – Contre-proposition d'UCCO-SACC-CSN

26 mai 2017 – Dépôt par le Conseil du Trésor d'une offre globale

Juin 2017 – Assemblées générales locales et vote sur l'offre globale

Tout au long de la période *Mobilisation des CX à travers la Canada*

November 2016 to February 2017 – Negotiation sessions in the presence of a mediator

April 2017 – First proposal tabled by Treasury Board

May 15, 2017 – UCCO-SACC-CSN counter-proposal

May 26, 2017 – Comprehensive offer tabled by Treasury Board

June 2017 - Local general assemblies and vote on the comprehensive offer

Throughout the entire period *CXs mobilizing across Canada*

La mobilisation : L'expression de notre rapport de force

Notre convention collective est échue depuis mai 2014. Au cours des trois dernières années, nous nous sommes mobilisés, en accentuant les moyens de pression, afin d'appuyer notre comité de négociation.

Nous avons tout d'abord mené une campagne d'enracinement de nos demandes, puis nous avons lutté contre les lois antisyndicales du gouvernement conservateur de l'époque. Par la suite, nous avons mis de l'avant différents outils de visibilité (posters, autocollants, etc..) afin de signifier notre insatisfaction à l'employeur. Malgré cela, la lenteur des négociations et le manque d'ouverture de la partie patronale nous ont amenés à mettre sur pied, en 2017, la campagne : « Un travail unique, un contrat différent ».

Que ce soit sur les réseaux sociaux ou par des actions de mobilisation sur le terrain, le message que nous avons martelé est clair : « On est différents ».

Unité et visibilité

Le 6 avril dernier, c'est plus de 2636 membres, soit 98,9 % des agentes et agents au travail ce jour-là qui ont fièrement porté le chandail syndical sur lequel notre slogan « On est différents » est inscrit. Il s'agissait d'un message sans équivoque, à savoir que les membres du syndicat sont mobilisés autour de leur projet de convention collective, qu'ils sont solidaires et qu'ils appuient leur comité de négociation.

Semaine de négociation, semaine de mobilisation

La semaine du 25 avril, des rencontres de négociation se sont tenues. Nous étions prêts à faire entendre notre voix et déterminés à agir. Comme la situation l'exigeait, nous devions partager l'information et c'est la raison pour laquelle des lignes d'information ont eu lieu devant chaque établissement. Parfois, parler à plusieurs de nos membres peut prendre un peu de temps, n'en déplaise aux gestionnaires locaux.

Port du chandail, 6 avril, Ontario / Shirt action, April 6, Ontario

Mobilization: An expression of our strength

Our collective agreement expired back in May 2014. Over the past three years, we have been mobilizing with an emphasis on pressure tactics to show support for our bargaining committee.

First of all, we carried out a campaign highlighting the origins of our demands and fought against the previous Conservative government's anti-union laws. We then introduced various visibility tools (posters, stickers, etc.) to express our dissatisfaction with the employer. Despite this, the slow pace of negotiations and the lack of openness displayed by the employer has led us to mount, in 2017, a campaign entitled "Unique Job, Different Contract."

Whether it is expressed on social media or through mobilization actions on the ground, the message we are hammering home is clear: "We are different."

Unity and visibility

On April 6, more than 2,636 members (98.9% of officers on the job that day) proudly wore a new union shirt emblazoned with our slogan "We are different." This sent a strong message to the employer that union members are mobilized around their draft collective agreement, that they stand in solidarity and support their bargaining committee.

Week of negotiations, week of mobilization

Negotiating sessions took place during the week of April 25. We were determined to make our voices heard and ready to act. The situation required we share information and that is why we set up an information line in front of each institution. Talking to so many of our members sometimes took a while, much to the regret of local managers.

Our members enjoy expressing their solidarity and did just that during the morning shift on April 27 when they entered work together as a group at the vast majority of institutions.

Port du chandail, 6 avril, Atlantique / Shirt action, April 6, Atlantic

Ligne d'info, 25 avril, Prairies / Info-line, April 25, Prairies

Port du chandail, 25 mai, Québec/Shirt action, May 25, Québec

Comme les membres aiment démontrer leur solidarité, le 27 avril, le quart de jour est entré au travail en groupe dans la très grande majorité des établissements. C'était une occasion pour les présidences locales de faire un briefing dans le stationnement et d'informer les membres par un tract que l'employeur ne reconnaissait toujours pas l'unicité de notre travail.

16 mai : la pression s'accentue

Cette journée de mobilisation chargée a été un succès sur toute la ligne. Dans un premier temps, sur les lignes d'information locales, les membres ont pris le temps nécessaire pour installer des drapeaux d'UCCO-SACC-CSN sur les automobiles à travers le pays. Il paraît qu'il y aurait eu un certain retard à l'entrée des établissements…

Quelques heures plus tard, une manifestation d'agentes et d'agents correctionnels du Québec et de l'Ontario se déroulait devant les bureaux du Conseil du Trésor à Ottawa. Le message principal de ces actions, autant devant les établissements que dans les rues d'Ottawa, était « Soyons prêts pour la semaine de négociation du 24 mai ». Cette journée a clairement démontré la capacité d'UCCO-SACC-CSN de se déployer sur plusieurs plans en même temps.

On ne lâche pas !

Le 24 mai dernier, le comité de négociation s'attendait à ce que l'employeur démontre une certaine ouverture pour faire évoluer la négociation, mais ce ne fut pas le cas. Comme il n'y a avait pas l'ombre d'une avancée significative, rapidement, nous nous sommes « virés sur un dix cennes » et il y a eu reprise de l'action d'unité et de visibilité. Encore une fois, la quasi-totalité des membres à travers le pays ont choisi de se solidariser et de porter le chandail « On est différents ».

LA CLÉ, C'EST DE S'UNIR !

Manif à Ottawa, 16 mai / Demo in Ottawa, May 16

It was an opportunity for local presidents to hold a briefing in the parking lot and distribute a leaflet informing members that the employer still does not recognize our unique work.

May 16: Pressure is mounting

This eventful day of mobilization was a complete success. It all started with local information lines across the country where members took the time needed to place UCCO-SACC-CSN flags on vehicles. It seems there was a bit of a delay at institution entrances…

Hours later, correctional officers from Ontario and Quebec demonstrated in front of Treasury Board office in Ottawa. The main message of these actions, proclaimed in front of institutions as well as in the streets of Ottawa, was: "We will be ready for the week of negotiations on May 24." UCCO-SACC-CSN's ability to deploy on several levels simultaneously was clearly demonstrated on this day.

We will not give up!

On May 24, the bargaining committee waited in vain for the employer to show some openness to advance negotiations. As there was no significant advance on the horizon, we quickly shifted gears and held unity and visibility actions. Once again, nearly all members across the country chose to stand in solidarity and wear the "We are different" shirt.

UNITY IS THE KEY!

Ligne d'info, 16 mai, Pacifique / Info-line, May 16, Pacific

Un message clair

NON à cette offre insultante

En juin, le comité de négociation du syndicat a rencontré tous les exécutifs régionaux pour donner un rapport détaillé sur l'état de la situation à la table de négociation. Dans les semaines qui ont suivi ces rencontres, des assemblées générales locales ont été organisées d'un océan à l'autre et les agentes et agents correctionnels des cinq régions, qui se sont déplacés en grand nombre, ont eu l'occasion d'examiner en détail la proposition globale de l'employeur. Beaucoup de questions ont trouvé réponse et, en réaction à l'offre qui leur a été soumise, les agentes et agents correctionnels ont refusé sans équivoque d'être traités avec autant de mépris.

En se mobilisant massivement pour rejeter l'offre du Conseil du Trésor à plus de 99 %, les membres d'UCCO-SACC-CSN ont clairement indiqué que cette proposition globale insultante ne répond pas aux attentes légitimes des agentes et agents correctionnels.

La balle est maintenant dans le camp de l'employeur. La reconnaissance de notre travail unique passe par des conditions de travail spécifiques, et nous continuerons de marteler ce message de différentes façons, jusqu'à ce qu'il soit compris par le SCC et par ceux qui, au gouvernement fédéral, donnent les mandats de négociation.

Région de l'Atlantique / Atlantic region

Atlantic Institution
Dorchester Institution
Nova Institution
Springhill Institution
Westmorland Institution

Résultat des votes : *NON* ***Voting result:*** *NO*

Région du Québec / Quebec region

Établissement Archambault
Centre fédéral de formation
Centre régional de réception
Établissement Cowansville
Établissement Donnacona
Établissement Drummond
Établissement Joliette
Établissement La Macaza
Établissement Montée St-François
Établissement Port-Cartier
Établissement Sainte-Anne-des-Plaines

Résultat des votes : *NON* ***Voting result:*** *NO*

Région de l'Ontario / Ontario region

Bath Institution
Beaver Creek Institution
Collins Bay Institution
Fenbrook Institution
Frontenac Institution
Grand Valley Institution
Joyceville Institution
Millhaven Institution
Pittsburgh Institution
Regional Treatment Center
Warkworth Institution

Résultat des votes : *NON* ***Voting result:*** *NO*

A clear message

NO to this insulting offer

In June, the union's bargaining committee met with all the Regional Executives to give an extensive report on the state of negotiations. In the weeks that followed the REMs, Local General Assemblies were held from coast to coast and Correctional Officers from the five regions, with great participation, were given the opportunity to review the employer's comprehensive proposal in detail. A lot of questions were asked and answered and, in response to the offer that was submtitted to them, Correctional Officers unequivocally refused to be shortchanged.

By mobilizing massively to reject Treasury Board's offer at a rate of more than 99%, UCCO-SACC-CSN's members have sent a clear message that its insulting comprehensive offer does not meet Correctional Officers' legitimate expectations.

The ball is now in the employer's court. The recognition of our unique work requires specific working conditions and we will continue to pound this message in every way we can until it is understood by CSC and by those, in the federal government, who give the negotiating mandates.

Région des Prairies / Prairies region

Bowden Institution
Drumheller Institution
Edmonton Institution for Women
Grande Cache Institution
Grierson Institution
Okimaw Ohci Institution
Pê Sâkâstêw Institution
Regional Psychiatric Center
Riverbend Institution
Rockwood Institution
Saskatchewan Penitentiary Institution
Stony Mountain Institution
Willow Cree Institution

Résultat des votes : *NON* ***Voting result:*** *NO*

Région du Pacifique / Pacific region

Ferndale Institution
Fraser Valley Institution
Kent Institution
Kwikwexwelhp Institution
Matsqui Institution
Mission Institution
Mountain Institution
Pacific Institution
William Head Institution

Résultat des votes : *NON* ***Voting result:*** *NO*

Solidarité ! In solidarity!

SANTÉ ET SÉCURITÉ
HEALTH AND SAFETY

Pour un environnement de travail **moins dangereux**

Depuis le dernier *Vigilance*, le comité d'orientation national en santé et sécurité au travail (CONSST) s'est rencontré à quelques reprises. Dans le dernier numéro, nous avions mentionné être inquiets face au fléau du Fentanyl. Le syndicat demeure toujours préoccupé par cette drogue extrêmement dangereuse pour la santé et la sécurité des agentes et agents correctionnels. Le CONSST avait créé un sous-comité afin d'élaborer un protocole clair et adapté à notre réalité. Les travaux ne sont toujours pas finalisés en raison d'un litige concernant le seuil tolérable de manipulation du Fentanyl. Nous demandons simplement que notre seuil soit le même que la plupart des appliquants de la loi et nous nous expliquons mal que le SCC refuse cette demande.

La série de rencontres concernant la modification du manuel d'incendie tire à sa fin. Le syndicat a déposé l'ensemble de ses préoccupations et est en attente d'une réponse finale du SCC. Entretemps, les brigades d'incendie à travers le pays demeurent en place et le directeur d'établissement doit donner la formation complète à nos membres. De plus, il est primordial de s'assurer que les ententes locales avec les services des incendies des municipalités soient revues par les comités locaux en santé et sécurité afin de s'assurer que tout soit conforme au nouveau manuel.

Le sous-comité de travail concernant les normes de déploiement (DC-004) a terminé ses rencontres. Le syndicat demeure inquiet par le changement apporté et l'enlignement voulu par le SCC. L'impact de cette directive du commissaire est majeur pour les agents correctionnels. D'autres débats sont à venir.

UCCO-SACC-CSN est toujours en discussion concernant le règlement XX (Prévention de la violence dans le lieu de travail) du Code canadien du travail. La formation temporaire en français mise sur pied par le SCC est tout simplement inacceptable. Nous profitons de cet espace pour informer les membres que lorsque vous invoquez le règlement XX, le membre, avec l'aide du syndicat, doit s'assurer que l'enquêteur au dossier est compétent, impartial et choisi par les deux parties. Si vous n'êtes pas à l'aise avec ce recours, demandez à votre président local de vous accompagner dans vos démarches. C'est un nouveau recours qui est asssez complexe. Votre président local, avec l'aide d'autres officiers syndicaux expérimentés, saura vous conseiller.

Le comité de travail concernant les gants de fouille est toujours en discussion afin de trouver le meilleur équipement de protection, tout en ne perdant pas la dextérité requise lors des fouilles.

Les véhicules d'escorte choisis par Services publics et Approvisionnment Canada (SPAC) seront bientôt en fonction. Le syndicat et le SCC n'ont aucun pouvoir de décision concernant le choix du véhicule. Par contre, il doit correspondre aux critères établis par le SCC en consultation avec UCCO-SACC-CSN. Il est

For a safer work environment

The National Health and Safety Policy Committee (NHSPC) has met several times since the last Vigilance was published. In the previous issue, we expressed our deep concerns about the Fentanyl epidemic. The union is still concerned about the risk this extremely dangerous drug poses to the health and safety of correctional officers. A subcommittee was created by NHSPC with the mandate to establish a clear protocol adapted to our reality. Work has not yet been finalized due to ongoing litigation regarding the acceptable threshold for handling Fentanyl. We are simply asking that our threshold be the same as most law enforcement groups and we do not understand why CSC denies us this request.

A series of meetings about amending the fire safety manual is drawing to a close. The union has filed an overview of its concerns and is awaiting a final response from CSC. In the meantime, fire brigades across the country will remain in place and institution wardens must provide our members with complete training. In addition, it is crucial that local agreements with municipal fire services be reviewed by local health and safety committees to ensure that everything conforms to the new manual.

The subcommittee on deployment standards (CD 004) has wrapped up its meetings. The union remains apprehensive about changes introduced and CSC's call for alignment. This Commissioner's Directive has a major impact on correctional officers. Expect more debate on the issue.

UCCO-SACC-CSN is still in talks regarding Regulation XX (Violence Prevention in the Work Place) under the Canada Labour Code. The temporary training in French that has been implemented by CSC is simply unacceptable. We would like to take advantage of this forum to inform members that when Regulation XX is invoked, the member, with union guidance, must ensure that the person investigating the file is competent, impartial and chosen by both parties. If you are uncomfortable with undertaking such action, ask your local president to accompany you during the process. This new recourse is quite complex. Relying on assistance from senior officials, your local president will be able to advise you.

The working committee on search gloves is still holding discussions to find the best protective equipment that does not affect or diminish the dexterity required during searches.

Escort vehicles chosen by Public Services and Procurement Canada (PSPC) will soon be on the road. The union and CSC had no say regarding the choice of vehicle. However, criteria established by CSC in consultation with UCCO-SCC-CSN must be met. It is important to note that cells inserted into new Ford Transit vehicles must be certified by an accredited engineering firm.

important de rappeler que les cellules insérées dans les nouveaux véhicules Ford Transit doivent faire l'objet d'une attestation d'une firme d'ingénieurs accréditée. À défaut d'une preuve d'attestation, nous vous recommandons de consulter votre représentant régional en SST. Il est à noter que les véhicules des maîtres-chiens font toujours l'objet de discussions.

Au cours des derniers mois, le président et les vice-présidents nationaux ont rencontré des membres du Parlement du Canada afin d'expliquer, encore une fois, la nécessité d'avoir une loi sur les échantillons de sang. La discussion a été positive et on s'attend à ce que le gouvernement en discute prochainement.

Les autres dossiers toujours en discussion sont : l'état de stress post-traumatique (prévention et traitement), l'ergonomie des postes de travail, les fit-tests N-95, l'arme C8 et le logiciel de gestion des matières dangereuses Simdut, remplacé par Paratox.

In the absence of proof of certification, we recommend that you consult your regional OHS representative. Dog handler vehicles are still under discussion.

The National President and Vice-Presidents have met with federal MPs over the last few months to once again explain the need for a Blood Samples Act. Meetings were positive and we expect the government to raise the issue soon.

Other open files include: post-traumatic stress disorder (prevention and treatment), workstation ergonomics, N95 fit tests, C8 weapon and the hazardous waste management software, WHMIS, to be replaced by Paratox.

Pour que cesse toutes formes de **harcèlement au travail**

En mars 2017, le gouvernement du Canada (par le biais d'Emploi et Développement social Canada) a approché UCCO-SACC-CSN pour une consultation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail. Le gouvernement nous a indiqué qu'afin de déterminer les mesures à mettre en place, il examinerait les types d'incidents auxquels sont confrontés les travailleuses et les travailleurs canadiens et leurs mécanismes de résolution associés, ainsi que les pratiques et les protections efficaces liées à ces situations.

Nous avons tout de suite accepté cette invitation et nous avons à nouveau présenté le rapport sur le harcèlement sexuel exercé par les détenus envers les agentes et agents correctionnels que nous avions soumis au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes en février 2013. Ce document se concentre sur des incidents graves impliquant des détenus ayant commis des actes de harcèlement sexuel envers nos membres. Deux agentes correctionnelles d'UCCO-SACC-CSN, Anne-Marie Beauchemin, représentante à la condition féminine et Francine Boudreau, présidente locale, qui ont toutes deux travaillé à la préparation du rapport, ont livré un excellent témoignage. Nous espérons que cet exercice de consultation prendra en considération notre travail sur cet enjeu important et que cela guidera la mise en place d'actions concrètes pour que notre environnement de travail soit exempt de pratiques pouvant porter atteinte à notre dignité.

Stopping all forms of **harassment at work**

In March 2017, the Government of Canada (through Employment and Social Development Canada) asked UCCO-SACC-CSN to consult on harassment and sexual violence in the work place. To take action on this important subject the government indicated that it would examine types of incidents faced by Canadian workers and their associated resolution mechanisms, as well as successful practices and protections related to these situations.

We readily accepted this invitation and resubmitted our report entitled "Inmates' Sexual Harassment on Correction Officers," which we had previously submitted to the Status of Women Committee of the House of Commons in February 2013. This document focuses on serious incidents involving inmates and acts of sexual harassment against our members. Two Correctional Officers from UCCO-SACC-CSN, Anne-Marie Beauchemin, Status of Women Representative, and Francine Boudreau, Local President, who both worked at the preparation of the report, gave excellent testimony. We are hopeful that this consultation takes a serious look at what we have to say on this important issue and that this will guide the implementation of concrete actions to ensure that our working environment is free of practices that could undermine our sense of dignity.

Système **Phénix**

Le gouvernement prendra-t-il finalement ses responsabilités ?

Le fiasco du système Phénix est encore et toujours d'actualité, et ce, malgré l'ouverture à Kingston en février dernier d'un bureau satellite exclusivement réservé aux problèmes de paye des employé-es du SCC et de la défense nationale.

Le syndicat travaille toujours assidûment à trouver des solutions pour pallier les déficiences de ce système complètement inadéquat. Nous maintenons les rencontres avec le SCC et continuons de demander des ressources supplémentaires au sein même du SCC afin que des employé-es répondent exclusivement aux membres d'UCCO-SACC-CSN lorsque ceux-ci sont victimes des ratés du système Phénix.

Toutefois, depuis l'arrivée de Marc Lemieux, nouveau responsable du projet de modernisation des services et des systèmes de paye, les représentants de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) ne répondent plus au syndicat. M. Lemieux refuse de discuter avec nous comme le faisait, fort utilement, sa prédécesseure Mme Di Paola. Ceci est un manque flagrant de respect.

En avril dernier, le gouvernement libéral indiquait qu'il renonçait aux économies de 70 millions que devait générer l'implantation de Phénix et annonçait par la même occasion qu'il investissait 142 millions supplémentaires pour tenter de réparer le système, une fois pour toutes. Cette annonce importante devrait permettre au SCC de former deux groupes de travail qui, nous l'espérons, faciliteront le règlement des problèmes de paie. Un des groupes aura un accès restreint à Phénix, tandis que l'autre groupe répondra aux employé-es en difficulté. Ce sont de bonnes nouvelles, mais nous attendrons de voir les résultats avant de nous réjouir davantage. UCCO-SACC-CSN demande depuis le jour 1 d'avoir du personnel du SCC formé et qualifié, avec un accès complet à Phénix.

Au moment d'écrire ces lignes, le syndicat discutait avec le SCC afin d'établir une procédure claire de suivi des cas problématiques pour que chacun puisse comprendre rapidement où en est rendu sa DIP et savoir exactement qui va prendre en charge le problème et le régler.

Phoenix pay system

Will the government finally live up to its responsibilities?

The Phoenix pay system fiasco is still ongoing despite the opening of a satellite office in Kingston in February that is exclusively dedicated to handling the pay problems of CSC and National Defence employees.

The union has been working diligently to find solutions to address the incredible deficiencies in this totally inadequate system. We continue to meet with CSC and repeatedly request additional resources within CSC so that employees can respond exclusively to UCCO-SACC-CSN members who have fallen victim to Phoenix pay system failures.

However, since the arrival of new Associate Assistant Deputy Minister for the Pay Modernization Project Mark Lemieux, Public Services and Procurement Canada (PSPC) representatives have no longer responded to the union. While we had highly useful exchanges with his predecessor, Rosanna Di Paolo, Mr. Lemieux refuses to talk to us. This is a flagrant lack of respect.

In April, the Liberal government revealed that the $70 million in projected annual savings from the implementation of Phoenix would not materialize. It also took the opportunity to announce an additional $142 million investment to try to fix the system once and for all. This important announcement should enable CSC to create two working groups that we hope will facilitate the resolution of the pay problems. One group will have limited access to Phoenix, while the other group will respond to employees in need. This is good news, but we will wait to see results before popping the champagne. From day one, UCCO-SACC-CSN has been asking for trained and qualified CSC employees with full access to Phoenix.

At the time of writing, the union is consulting with CSC in order to establish a clear procedure to monitor problem cases so everyone affected can quickly understand the status of their PAR and learn exactly who will take care of the problem and resolve it.

Droits humains
à l'intérieur des murs

Protéger les droits des agentes et agents correctionels et des détenu-es

Dans le but d'améliorer les conditions de travail des membres, UCCO-SACC-CSN intervient sans relâche auprès des gouvernements, et ce depuis sa fondation, pour faire partie des discussions politiques sur les enjeux qui touchent, de près ou de loin, la réalité des agentes et agents correctionnels. C'est d'ailleurs dans cet esprit que Jason Godin, président national, a participé le 8 février dernier à l'*Étude sur les questions concernant les droits de la personne des prisonniers dans le système correctionnel*, menée par le Comité sénatorial permanent des droits de la personne.

Devant les membres du comité, Jason Godin a livré un témoignage qui portait en grande partie sur l'importance, dans le contexte qui a cours actuellement dans les établissements fédéraux, de conserver l'isolement préventif comme outil de travail pour les agents correctionnels. « Depuis quelques années, la population carcérale compte de plus en plus de délinquants avec des antécédents de violence, des affiliations à des gangs et au crime organisé, des antécédents graves de toxicomanie et des troubles profonds de santé mentale... L'isolement préventif permet aux agents correctionnels de gérer les détenu-es perturbateurs en veillant à ce que les droits des CX soient protégés et les droits des autres détenu-es respectés. »

Dans son témoignage, le président d'UCCO-SACC-CSN a aussi tenu à aborder le nombre croissant de délinquantes violentes à risque élevé dans les établissements fédéraux. Cette population carcérale, qui a augmenté de 38 % au cours des 10 dernières années, nécessite qu'on s'y attarde sérieusement. Il a terminé en rappelant aux membres du comité sénatorial qu'en 2005, UCCO-SACC-CSN avait soumis un rapport dans lequel le syndicat recommandait la création d'infrastructures spécifiques pour ces détenues, des unités qui permettraient à celles-ci de recevoir divers traitements appropriés, lorsque nécessaire, et de participer à des programmes correctionnels particuliers. Douze ans plus tard, nous attendons toujours une véritable discussion autour de cette recommandation.

Human rights
inside the walls

Protecting the rights of Correctional Officers and inmates

In order to improve the working conditions of the members, UCCO-SACC-CSN has worked tirelessly with governments, since its foundation, to be part of the political discussions on issues that can affect the work of Correctional Officers. It is in this context that Jason Godin, National President, took part, on February 8th, in the *Study on the issues relating to the human rights of prisoners in the correctional system*, conducted by the Standing Senate Committee on Human Rights.

In front of the committee, Jason Godin delivered a testimony largely focused on the importance, given the current context in federal institutions, of maintaining administrative segregation as a working tool for Correctional Officers. "In recent years, the offender population has been increasingly characterized by offenders with extensive histories of violence and violent crimes, affiliations with gangs and organized crime, serious substance abuse histories and problems, and serious mental health disorders... Administrative segregation allows Correctional Officers to manage disruptive inmates, while ensuring that the rights of staff are protected and the rights of other inmates are respected."

In his testimony, the President of UCCO-SACC-CSN also addressed the growing number of high-risk violent female offenders in federal institutions. This offender population, which has increased by 38% over the past 10 years, requires serious attention. He concluded by reminding members of the Senate committee that, in 2005, UCCO-SACC-CSN submitted a report in which the union recommended the creation of appropriate infrastructure for high-risk female inmates. These proposed units would enable these inmates to receive appropriate treatments when necessary and to participate in specific correctional programs. Twelve years later, we are still waiting for real discussions about that recommendation.

Dépôt du projet de loi C-56

Des mesures improvisées et dangereuses

Le 20 juin dernier, UCCO-SACC-CSN a pris la parole publiquement par voie de communiqué pour signifier son opposition ferme au projet de loi C-56 déposé à la Chambre des communes. Ce projet propose de modifier la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* en limitant à 15 jours la durée maximale pendant laquelle un détenu pourra être placé en isolement préventif.

Nous avons dénoncé les mesures annoncées dans ce projet de loi puisqu'elles augmentent la dangerosité du travail des agentes et agents correctionnels tout en compromettant la sécurité des détenu-es.

Pour lire le communiqué :
https://ucco-sacc-csn.ca/2017/06/20/depot-du-projet-de-loi-c-56-des-mesures-improvisees-et-dangereuses/

Tabling of Bill C-56

Improvised and dangerous measures

On June 20, UCCO-SACC-CSN spoke publicly by means of a press release to mark its strong opposition to Bill C-56, which was tabled in the House of Commons. This bill proposes amendments to the *Corrections and Conditional Release Act*, by imposing a 15-day maximum limit on the time period an inmate can be placed in administrative segregation.

We have denounced the fact that measures outlined in the bill increase the danger of correctional officers' work while compromising inmate safety.

To read the press release:
https://ucco-sacc-csn.ca/2017/06/20/tabling-of-bill-c-56-improvised-and-dangerous-measures/

Formés **pour agir**

Dans un premier temps, la nouvelle session de formation harmonisée en santé et sécurité est complétée et déjà sur les rails. Ce nouveau cours vise à donner aux représentants syndicaux d'UCCO-SACC-CSN des renseignements juridiques de base sur la santé et la sécurité au travail, en particulier sur la partie II du Code canadien du travail. La session vise aussi à ce que les mêmes informations soient transmises d'un océan à l'autre. Son objectif est de renforcer la capacité des agentes et agents correctionnels à prendre en charge les problèmes de santé et de sécurité sur leur lieu de travail en ayant une meilleure compréhension de leur rôle sur le terrain et de leurs responsabilités. Il aide également les CX à mieux structurer leurs actions et propose aux représentants syndicaux une panoplie d'outils afin que ceux-ci puissent offrir un meilleur service aux membres.

Une session de transfert de contenu santé-sécurité pour les formateurs anglophones a eu lieu à Montréal dans la semaine du 8 mai et tous les participants ont trouvé très utiles ces trois journées de formation. La nouvelle session a été donnée à deux reprises depuis et plusieurs régions devraient l'offrir à partir du mois de septembre.

La session de transfert en français se tiendra la semaine du 6 novembre 2017 afin que les nouveaux formateurs du Québec puissent y assister. D'ailleurs, à ce sujet, à la suite du départ de quelques formateurs de la région du Québec, un appel de candidatures a été lancé en juillet dernier et deux nouvelles personnes devraient donc être prêtes à agir dès l'automne.

Le comité national mixte à la formation, incluant les vice-présidences régionales et des personnes conseillères de la CSN, s'est rencontré le 29 mai dernier. Il y a été décidé que la prochaine session à être harmonisée et intégrée au nouveau programme sera « Enquête et représentation ».

Cette nouvelle session, toujours en développement, comprendra des éléments pour aider les représentants syndicaux locaux à mener à bien le processus d'enquête et à assurer une représentation adéquate tout au long de ce processus. La session couvrira tout ce qu'implique le processus d'enquête, notamment les ordres de convocation, les préavis, le droit d'être représenté, le rôle du représentant, le fonctionnement du comité d'enquête, la réfutation et toute autre étape jusqu'à l'audition disciplinaire où des sanctions peuvent être imposées.

Trained **to take action**

First, the new harmonized Health and Safety training session is completed and already on track. This new course aims to provide UCCO-SACC-CSN union representatives with basic legal information about occupational health and safety, specifically with regard to Part II of the *Canada Labour Code*, and deliver the same standard information coast to coast. The goal is to enhance a CX's ability to take charge of health and safety issues in their workplace through a better understanding of their roles and responsibilities. It also helps CXs to better structure their actions. Many tools are provided to assist union representatives and offer a better service to the members.

A health and safety content transfer session for English speaking trainers was held in Montreal during the week of May 8 and participants found these three days of training very useful. The new session has been given twice since and several regions will be offering this training session beginning in September.

The transfer session in French will be held during the week of November 6, 2017 so that the new Québec's trainers can attend. In this regard, following the departure of some trainers from the Quebec region, a call for applications was launched last July and two new trainers should be ready to begin in the fall.

The National Joint Committee on Training, including Regional Vice-Presidents and CSN advisers, met on May 29 and it was decided that the next session to be harmonized and integrated into the new program will be "Investigation and Representation".

This next training session, still being developed, will include elements to assist local union representative with the investigation process and the right to representation throughout the process. The training session will also cover the steps involved in this process such as convening orders, notification, the role of the representative, the board of investigation, the rebuttal, disciplinary hearing and recourse to possible sanctions, to name a few.

65e Congrès de la CSN

Voir loin, viser juste

Du 6 au 9 juin dernier, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) tenait son 65e Congrès, à Montréal. Près de 1600 personnes, issues de tous les secteurs d'emploi, y participaient. Avec une délégation de 27 personnes provenant de toutes les régions du Canada, UCCO-SACC-CSN y était bien représenté.

Cette grande rencontre de syndicats du privé et du public qui se tient tous les trois ans a donné lieu à des débats constructifs sur l'avenir de la centrale et sur les défis du syndicalisme d'aujourd'hui et de demain dans le contexte mondial actuel.

Les agentes et agents correctionnels n'étaient pas seulement bien présents en nombre, ils ont aussi pris la parole sur le plancher du congrès pour parler de leur réalité toute particulière. Le président national, Jason Godin, et le président de la région du Québec, Frédérick Lebeau, ont d'ailleurs fait des interventions fort pertinentes qui ont permis à l'ensemble des délégué-es présents dans la salle d'un peu mieux comprendre le travail des membres d'UCCO-SACC-CSN.

Entrevue avec un participant
Michael Page, délégué de la région du Pacifique

Qu'avez-vous pensé de votre expérience au congrès de la CSN ?

Après avoir assisté au congrès, je me rends compte de la diversité des secteurs d'emploi couverts par la CSN. Il est facile parfois d'oublier l'importance de cette organisation et de ne pas saisir que les décisions prises, sans affecter directement les membres d'UCCO-SACC-CSN, sont très importantes. Avoir une voix et un vote dans ces décisions, c'est la base de l'implication syndicale, et ce, à tous les niveaux.

Qu'est-ce qui vous a le plus intéressé dans le déroulement du congrès ?

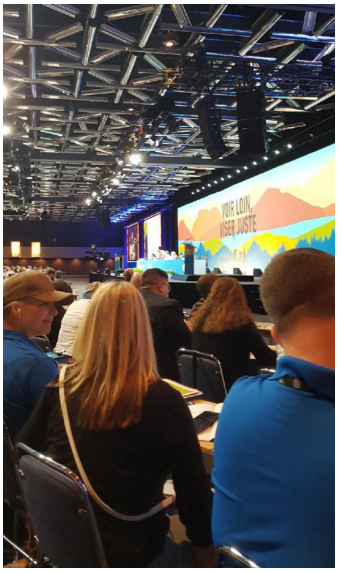
Pour moi, la partie la plus intéressante fut le débat sur le budget. Des décisions importantes devaient être prises après la perte de membres dans le secteur public en raison de la fusion des établissements de santé au Québec. Au final, les décisions prises contribueront à faire en sorte que les membres reçoivent les services dont ils ont besoin, tout en assurant la stabilité financière de la CSN.

Que retenez-vous de cette expérience et que souhaiteriez-vous partager avec les membres de votre région ?

Ce que je retiens particulièrement, ce sont les rencontres avec les gens de la CSN qui font en sorte que la relation spéciale entre notre syndicat et la confédération fonctionne et surtout le caractère unique d'UCCO-SACC-CSN au sein de cette grande organisation.

65th CSN Convention

Clear Vision, Sharp Focus



From June 6 to 9, the Confédération des syndicats nationaux (CSN) held its 65th Convention in Montreal. Nearly 1,600 people from all sectors of employment participated. With a delegation of 27 people from all regions of Canada, UCCO-SACC-CSN was well represented.

This major event of private and public sector unions held every three years provided a forum for constructive discussions on the future of the CSN and on the on the present and future challenges faced by unionism in the current global context.

Correctional officers were not only present in large numbers, but they also addressed the convention floor to talk about their unique reality. National President Jason Godin and Quebec Regional President Frédérick Lebeau provided relevant input that enabled all delegates in attendance to better understand the work of UCCO-SACC-CSN's members.

Interview with a participant
Michael Page, delegate from Pacific region

What did you think of your experience at the CSN convention?

After attending the convention, I realize how many different employment sectors the CSN is involved with. It is easy to forget sometimes how big the CSN organization really is and how the decisions made, while not directly affecting UCCO-SACC-CSN, are still very important. Having a voice and a vote in these decisions is what being involved with a union is all about, at all levels.

Which part did you find the most interesting?

For me, the most interesting part of the convention was the debate surrounding the budget. Some very serious decisions had to be made after the loss of members in the public sector due to the merger of health care institutions in Quebec. In the end, the decisions that were made will help ensure that members receive the services they need while also ensuring the financial stability of the CSN.

What did you learn from this experience and what do you want to share with the members from your region?

The part I am taking back is the unique role UCCO-SACC-CSN has within CSN and also getting to meet the people from CSN that help make that relationship work.

PAGES JURIDIQUES
LEGAL CORNER

MESURES DISCIPLINAIRES : QUAND LES GESTIONNAIRES CORRECTIONNELS SONT À LA FOIS JUGE, JURÉ ET BOURREAU

Dans la décision Comeau v. Service Correctionnel du Canada 2017 CRTEFP 50 rendue le 9 mai dernier, l'arbitre a annulé les mesures disciplinaires imposées à deux agents correctionnels de l'établissement de Springhill. L'arbitre a conclu que l'imposition d'une journée de pénalité financière dans ces dossiers constituait une entrave au principe de justice naturelle. Cette conclusion s'appuyait sur le constat que la réaction de la gestionnaire correctionnelle en charge de la discipline était disproportionnée, qu'elle était incapable d'évaluer la situation objectivement, et était partiale dans son enquête et son évaluation des mesures disciplinaires. De plus, l'arbitre a mis en garde fermement le SCC quant au fait qu'un gestionnaire joue simultanément les rôles de juge, juré, bourreau, plaignant et témoin principal. Cette décision vient appuyer notre demande à la table de négociation de moderniser le processus disciplinaire.

DISCIPLINARY MEASURES: WHEN CORRECTIONAL MANAGERS ACT AS JUDGE, JURY AND EXECUTOR

In the May 9, 2017 decision, Comeau vs. Correctional Service of Canada, 2017 PSLREB 50, the adjudicator cancelled the discipline imposed on two correctional officers from Springhill Institution. The adjudicator concluded that the one-day financial penalty was contrary to natural justice. The conclusion was based on findings that the correctional manager imposing discipline was reacting disproportionately, was incapable of objectively assessing the situation and was biased in investigating and evaluating the discipline. Furthermore, the adjudicator provided CSC with a strong warning that it was inappropriate to allow one manager to act as the judge, jury, executioner, complainant and primary witness. This decision supports 100% our negotiation demands to modernize the disciplinary process.

DÉCISION CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE DÉPART (ARTICLE 33.04) POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

UCCO-SACC-CSN avait déposé un grief de principe contestant l'interprétation faite par l'employeur de calculer les périodes d'emploi occasionnel au prorata d'une année à temps plein. Malheureusement, dans une décision rendue le 13 avril 2017, l'arbitre Bertrand a conclu que l'interprétation patronale n'est pas contraire à la convention collective.

CALCULATION OF SEVERANCE PAY FOR CASUAL EMPLOYEES (SECTION 33.04)

UCCO-SACC-CSN had submitted a policy grievance disputing the employer's calculation of casual employment periods for the purpose of the severance pay. CSC was pro-rating those periods and not counting them as continuous employment. Unfortunately, in a decision rendered on April 13, 2017, adjudicator Bertrand ruled that the employer's interpretation was not contrary to the collective agreement.

VIDÉO-SURVEILLANCE DC 568-8 (ENQUÊTE DU COMMISSARIAT À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE)

À la suite d'une plainte déposée par le syndicat local de l'établissement de Matsqui selon laquelle les gestionnaires de l'établissement utilisent le système de vidéo-surveillance pour surveiller le rendement des agents correctionnels, le Commissariat à la protection de la vie privée a conclu que la plainte était fondée et que le SCC devait mettre à jour sa DC 568-8 (Pouvoirs concernant l'utilisation d'appareils de surveillance) et informer son personnel que les caméras de surveillance ne doivent pas servir à surveiller le rendement des agents correctionnels.

VIDEO-SURVEILLANCE CD 568-8 (INVESTIGATION BY THE OFFICE OF THE PRIVACY COMMISSIONER)

Following the filing of a privacy breach complaint by the local union at Matsqui Institution due to correctional managers watching the video surveillance to monitor the performance of Correctional Officers, the Privacy Commissioner concluded that the complaint was well-founded and directed CSC to update its CD 568-8 (Authority for use of surveillance equipment) and inform staff that video surveillance should not be used for the sole purpose of monitoring employee performance.

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL (ARTICLE 30.16) : UNE DÉCISION IMPORTANTE

Du 29 mai au 2 juin dernier, l'équipe syndicale composée de Sheryl Ferguson, conseillère syndicale, Peter Ker, coordonnateur de grief pour la région du Pacifique, Corinne Blanchette, conseillère syndicale, Kevin Grabowsky, ancien président national, Michel Bouchard, négociateur syndical, a plaidé le grief de principe et la plainte pour pratique de travail déloyale déposés en octobre 2014 quand le SCC a décidé unilatéralement de ramener la durée du congé pour accident de travail à 130 jours. La décision de l'arbitre Marie-Claire Perrault est tombée au moment où les épreuves de la revue partaient chez l'imprimeur. Nous étudions présentement la décision et établissons la procédure à suivre. Nous prendrons l'espace nécessaire dans le prochain Vigilance pour vous expliquer en détails cette grande victoire d'UCCO-SACC-CSN.

INJURY-ON-DUTY LEAVE (SECTION 30.16): IMPORTANT DECISION

From May 29 to June 2, the union team composed of Sheryl Ferguson, union adviser, Peter Ker, regional grievance coordinator Pacific Region, Corinne Blanchette, union adviser, Pacific Region, Kevin Grabowsky, former national president and Michel Bouchard, union negotiator, argued the policy grievance and the unfair labour practice complaint filed against CSC unilateral decision in October 2014 to reduce the IODL leave to 130 days. The decision of adjudicator Marie-Claire Perrault was issued just as the magazine was leaving for printing. We are now reviewing the decision and planning next steps on how to proceed. In the next Vigilance, we will explain in detail this great victory for UCCO-SACC-CSN.

LE POINT SUR LA LOI C-10 SUR LA RESTRICTION DES DÉPENSES (BUDGET DE 2009)

RÉCUPÉRATION DES SALAIRES DE 0,5 % – À la suite de la mise en application de la loi C-10, UCCO-SACC-CSN et d'autres syndicats ont déposé un recours légal à la Cour fédérale. Une décision de la Cour d'appel fédérale a rejeté la cause présentée par l'IPFPC en Ontario et les tribunaux en Colombie-Britannique ont aussi rendu un jugement contre les travailleurs du port. Dans un cas similaire avec la GRC, la Cour suprême du Canada a décidé que la récupération par voie légale des salaires de 0,5 % par le gouvernement fédéral (selon la Loi C-10) n'était pas inconstitutionnelle et ne violait pas la Charte, renforçant ainsi ces deux décisions des tribunaux en Colombie-Britannique et en Ontario. À la suite de ces décisions à la Cour d'appel fédérale, la Cour suprême du Canada a refusé d'entendre la demande d'autorisation d'appel des travailleurs de Radio-Canada représentés par la CSN. Au regard de ces décisions, il est clair que les tribunaux n'entendront pas notre cause, nous allons donc retirer cette partie de notre contestation légale et procéder sur la seconde partie de notre cause sur la Loi C-10.

AUGMENTATION DES COTISATIONS DE RETRAITE (LOI C-10) – Nous allons nous présenter au tribunal en décembre 2017 pour poursuivre notre contestation par voie légale de la Loi C-10 qui a permis au gouvernement d'augmenter nos cotisations de retraite de 0,10 %. En particulier sur l'article 113 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP), nous contestons que le syndicat n'ait pas pu négocier le régime de retraite et qu'il a été imposé unilatéralement par le gouvernement. Il en résulte que nous partageons maintenant les coûts du régime de retraite avec l'employeur à 50-50. Précédemment, l'employeur assumait 60 % et nous assumions 40 %. Nous vous tiendrons informés des progrès de cette contestation devant les tribunaux dès que possible.

UPDATE ON EXPENDITURES RESTRAINT ACT BILL C-10 (2009'S BUDGET)

0.5% WAGE CLAWBACK – Following the implementation of Bill C-10, UCCO-SACC-CSN, along with other unions, filed a legal challenge to the Federal Court. The Federal Court of Appeal dismissed the case presented by PIPSC in Ontario and the courts in British Columbia also ruled against dockyard workers. In a similar case with the RCMP the Supreme Court of Canada ruled that a 0.5% clawback by the federal government by way of legislation (Bill C-10) was not unconstitutional and did not violate the Charter, thus upholding the other Federal Court decisions in BC & Ontario. Given these rulings by the Federal Court of Appeal, the Supreme Court of Canada refused to hear the leave to appeal from Radio-Canada workers represented by the CSN. Given these decisions it is clear the courts will not hear our case, so we will withdraw this part of our legal challenge and proceed with the second part of our case related to Bill C-10.

INCREASE FOR PENSION PREMIUMS (BILL C-10) – We will be proceeding to court in December 2017 to continue with our legal challenge on Bill C-10 which saw the government increase the premiums we pay for our pension by 0.10%. In particular, based on section 113 of Public Service Labour Relations Act (PSLRA), we contest that the union could not negotiate the pension plan and that it was unilaterally imposed by the government. As a result of this legislation we now share the costs of the pension plan 50-50 with the employer. Previously the employer paid 60% and we paid 40%. We will inform you of the progress of these proceedings as soon as we can.

UCCO SACC CSN
Pride • Solidarity • Dignity
Fierté • Solidarité • Dignité

ENTENTE RENOUVELÉE

Le 29 mars 2017, le président national, Jason Godin, et le deuxième vice-président national, Gord Robertson, ont rencontré Jean Lortie, secrétaire général de la CSN, pour renforcer et renouveler officiellement l'entente de services entre UCCO-SACC-CSN et la CSN. Cette entente couvre de nombreux éléments incluant les cotisations syndicales, le remboursement pour certaines activités, la formation et le personnel. La nouvelle entente comprend un soutien spécifique pour les campagnes liées à notre travail, comme celle pour l'adoption de législations provinciales sur l'état de stress post-traumatique chez les agentes et agents correctionnels.

Même si nous avons toujours bénéficié du soutien de la CSN lorsque nous en avions besoin, notre nouvelle entente comprend maintenant un processus visant à évaluer les demandes d'aide juridique qui se trouvent en dehors du cadre normal des relations de travail, pour des cas qui impliquent parfois des litiges criminels ou civils. L'accord renouvelé consolide l'engagement de la CSN à fournir à UCCO-SACC-CSN les services nécessaires pour défendre et représenter ses membres.

RENEWED AGREEMENT

On March 29, 2017, National President Jason Godin and 2nd National Vice-President Gord Robertson joined CSN Secretary General Jean Lortie to enhance and formally renew our service agreement with the CSN. The agreement between the CSN and UCCO-SACC-CSN covers many items including union dues, reimbursements for activities, training and staffing. The renewal of this agreement includes specific support for campaigns related to our work, including a PTSD campaign to push on provincial governments for presumptive legislation.

While we have always had support when needed from the CSN, our renewed agreement includes a process to evaluate requests for legal services that are outside the normal labour relations realm, for cases that sometimes involve criminal or civil litigation. The renewed agreement solidifies the CSN's commitment to providing UCCO-SACC-CSN with the services needed to defend and represent its membership.

Jean Lortie, secrétaire général de la CSN / CSN General Secretary

Jason Godin, président national / National President

Gord Robertson, 2e vice-président national / 2nd National Vice-President

DU RENOUVEAU DANS L'ÉQUIPE

Deux nouveaux visages se joignent à l'équipe qui travaille au quotidien avec UCCO-SACC-CSN. Yanic Beaudry (à gauche), occupe le poste de conseiller syndical et agit à titre de coordonnateur de l'équipe de salarié-es. Mathieu Huchette (à droite) occupe le poste de conseiller syndical en appui à l'équipe. Tous deux sont en fonction depuis quelques mois et leur contribution est déjà très appréciée.

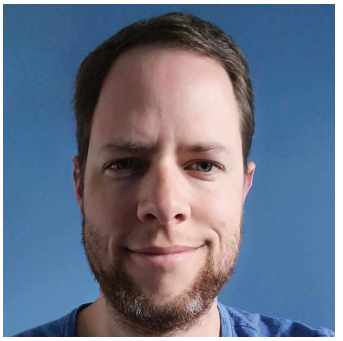
Nous leur souhaitons la bienvenue !

NEW FACES ON THE TEAM

Two new faces are joining the team that works on a daily basis with UCCO-SACC-CSN. Yanic Beaudry (left) holds the position of union adviser and acts as coordinator of the team. Mathieu Huchette (right) holds the position of union adviser in support of the team. Both have been in office for a few months and their contribution is already very much appreciated.

We wish them a warm welcome!

Yanic Beaudry



Mathieu Huchette

EN BREF
NEWS BRIEF

SOLIDARITÉ AVEC LES ENFANTS MALADES ET LEURS FAMILLES

Le dimanche 4 juin dernier, des représentants de la région du Québec d'UCCO-SACC-CSN ont participé à la 30e édition du Téléthon Opération Enfant Soleil. Ils ont remis un chèque de 3500$ au nom des agentes et agents correctionnels du Canada. Ce don a été rendu possible grâce à la vente d'oursons de la mascotte d'UCCO-SACC-CSN, Yourie, et à l'argent amassé dans la salle « hospitalité » lors de l'Assemblée générale nationale du syndicat à Québec en 2016.

IN SOLIDARITY WITH SICK CHILDREN AND THEIR FAMILIES

On Sunday, June 4, representatives from the Quebec region of UCCO-SACC-CSN took part in the 30th edition of the Téléthon Opération Enfant Soleil. They presented the organization with a cheque for $3,500 on behalf of Canadian Correctional Officers. This donation was made possible through the sale of UCCO-SACC-CSN mascot bears, Yourie, and through the money raised in the "hospitality" room at the union's National General Assembly in Quebec City in 2016.

Frédérick Lebeau et Francis Picotte, président et vice-président de la région du Québec

Le nouveau site web d'UCCO-SACC-CSN sera en ligne dans quelques semaines. L'exécutif national profitera de la rencontre de mi-mandat qui se tiendra les 26 et 27 septembre prochain pour lancer cette nouvelle version de notre vitrine technologique : un site web plus convivial, adapté à tous les appareils électroniques (ordinateur, tablette, téléphone cellulaire).

The new UCCO-SACC-CSN website will be up and running in a few weeks. The National Executive will take advantage of the mid-term meeting to be held on September 26 and 27 to launch this new version of our technological showcase: a more user-friendly website, suitable for all electronic devices (computer, tablet, mobile phone).

Travailler au bord du gouffre

Une journée dans la vie des agents correctionnels

Une importante initiative d'UCCO-SACC-CSN pour la reconnaissance de l'état de stress post-traumatique chez les agentes et agents correctionnels. Surveillez le lancement de cette campagne nationale dès septembre.

Working on the edge

A day in the life of Correctional Officers

A major UCCO-SACC-CSN initiative for the recognition of post-traumatic stress disorder amongst correctional officers. Look out for the launch of this national campaign in September.