

VIGILANCE

JANVIER – JANUARY 2018



MISSION ACCOMPLIE

UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE
QUI RECONNAÎT NOTRE DIFFÉRENCE

MISSION ACCOMPLISHED

A NEW COLLECTIVE AGREEMENT
THAT RECOGNIZES OUR DIFFERENCE



VIGILANCE JANVIER – JANUARY 2018

4

Négociation 2014-2017 : Rapport final
Negotiation 2014-2017 : Final report

6

Le dernier blitz de mobilisation
The final blitz of mobilization

8

De bonnes nouvelles pour les maîtres-chiens
Good news for dog handlers

9

Rencontre de mi-mandat
Mid-mandate meeting

10

Travailler au bord du gouffre
Working on the edge

12

Rencontres politiques
Political meetings

14

Projet de loi C-56
Bill C-56

15

Discrimination fondée sur le genre : un enjeu complexe
Gender-based discrimination: a complex issue

16

Comité national d'orientation en santé et sécurité du travail
National Health and Safety Policy Committee

17

Page juridique
Legal corner

18

En bref

Une cérémonie particulièrement touchante
Intervention remarquée d'UCCO-SACC-CSN
au conseil confédéral
Activités de bienfaisance

News brief

An especially moving ceremony
Highly remarked speech by UCCO-SACC-CSN
at the Confederal Council
Charitable activities

Production : UCCO-SACC-CSN

Infographie/Graphics : Maryse Bédard

Photos pages 2-9-10-11 : Stewart Kelly

Impression/Printing : Graphiscan

Dépôt légal/Legal deposit : BAC et BANQ janvier 2018/January 2018

**MOT DU PRÉSIDENT
WORD FROM THE PRESIDENT
JASON GODIN**



Vers une juste reconnaissance
2017 se termine en force
pour UCCO-SACC-CSN!

**On the road to proper
recognition**
2017 ending strong
for UCCO-SACC-CSN!

@ ucco-sacc@csn.qc.ca
www.ucco-sacc-csn.ca
f UCCO-SACC-CSN
t @UCCO_NP

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.

Une fois de plus, nous avons confirmé le fait que nous sommes différents et effectuons un travail unique au sein de la fonction publique fédérale. Nous avons établi une comparabilité avec la GRC au niveau fédéral, comme nous l'avions fait en 2006, et conclu une convention collective qui fait l'envie d'autres groupes de la sécurité publique. Notre militantisme et nos efforts de mobilisation sont étroitement liés à notre succès. Nous menons un travail constant d'éducation auprès des politiciennes et politiciens sur toutes les facettes de notre emploi et certains commencent à comprendre notre réalité. Nous continuons à nous battre pour prendre notre place en tant qu'agents de la sécurité publique. Ne perdons pas de vue les luttes que nous devons toujours mener.

Sur le front de la reconnaissance du trouble de stress post-traumatique, plusieurs gouvernements provinciaux sont en voie d'adopter une loi avec une présomption pour les premiers répondants, incluant les agentes et agents correctionnels. Cela est dû en grande partie à nos efforts de lobbying sur la colline parlementaire à Ottawa et devant les assemblées législatives provinciales, à notre participation à divers comités parlementaires et à notre campagne de sensibilisation «Travailler au bord du gouffre», lancée sur diverses plateformes. En termes simples, nous sommes les policiers, les pompiers et les paramédics derrière les murs. Finalement, le message passe. Il y a encore du boulot à faire pour obtenir cette reconnaissance, alors que nous entamons l'année 2018.

Enfin, nous avons rétabli les faits quant à la dangerosité de notre travail, et ce, malgré l'incapacité du gouvernement à abroger le projet de loi C-4 des conservateurs et sa nouvelle «définition de danger», complètement vide de sens. Nous avons, à travers la décision Laycock (Établissement Mountain), rétabli la notion de danger potentiel, ce qui renforce la décision Verville (Menottes) sous l'ancienne définition. C'est une grande victoire pour notre syndicat, même si la définition actuelle a peu de mordant pour protéger les travailleurs contre les situations dangereuses, en particulier dans les établissements carcéraux.

Votre comité exécutif national, fort de votre appui, a travaillé avec détermination au cours de la dernière année pour maintenir sa réputation de syndicat militant qui fait avancer les enjeux propres au travail des agentes et agents correctionnels et qui fait l'envie d'autres organisations syndicales. Pour tout ça, je suis très fier de diriger UCCO-SACC-CSN avec l'équipe en place.

Longue vie à UCCO-SACC-CSN !

Once again, we have solidified our position that we are, in fact, different and perform unique work within the federal public service. We have established comparability with the RCMP at the federal level as we did in 2006 and reached a collective agreement that is the envy of other comparable public safety groups. Our activism and mobilization efforts are an essential part of our success. We work hard to educate political leaders about our unique job, and some are finally beginning to understand our reality. However, we must continue to fight for our rights as public safety officers. We must not lose sight of the battles that have not yet been won.

On the PTSD recognition front, we are seeing many provincial governments move to include PTSD presumptive legislation for correctional officers and recognize us as first responders. This is largely due to our lobbying efforts on Parliament Hill in Ottawa, lobbying in front of provincial legislatures, our participation on various parliamentary committees and *Working on the Edge*, an awareness campaign we launched on various platforms. Simply put, we are the police officers, firefighters and paramedics behind the walls. Finally, the message is getting through. There is more work to come to obtain complete recognition as we begin 2018.

Finally, we have set the record straight that our work can be dangerous, despite the government's failure to repeal Bill C-4, introduced by the previous government, and the meaningless definition of danger that it contains. Through the Laycock (Mountain Institution) decision, we have re-established that there is potential danger in our work, reinforcing the Verville decision (about handcuffs) under the old definition. This is a huge win for our union, despite the fact that the current definition does very little to actually protect workers — correctional officers in particular — from dangerous situations.

Your National Executive Committee, with your support, has worked very hard over the past year to maintain our reputation as a militant Union that moves forward issues related to the work of correctional Officers and one that continues to be the envy of other labour organizations. For those reasons, I am very proud to lead the UCCO-SACC-CSN team.

Long live UCCO-SACC-CSN!



Négociation 2014-2017

Rapport final

En 2001, à l'occasion de l'assemblée de fondation d'UCCO-SACC-CSN, le président de la CSN de l'époque, Marc Laviolette, avait tenu les propos suivants: « Les membres de la CSN partagent cette conviction qu'il n'est point de gain sans efforts, qu'il n'est point de victoire sans que les conditions qui la rendent possible se soient mises en place. »

La conclusion de cette dernière ronde de négociation démontre une fois de plus la pertinence de ces propos. Il ne fait pas de doute que c'est la détermination collective des membres du syndicat qui nous a permis d'en arriver à une entente satisfaisante après quarante-deux mois de négociation.

Remontons à l'été 2014, lorsque l'employeur s'est empressé d'amorcer la négociation après avoir modifié la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique à son avantage. Comme pour mieux souligner l'attitude hautaine du gouvernement conservateur de Harper, le Conseil du Trésor, impatient de se soumettre à la volonté de ses maîtres politiques, s'est présenté à la table de négociation avec un projet incomplet. Ce qui ressortait du projet initial de l'employeur, c'était sa volonté de faire reculer nos conditions de travail et son manque de respect envers les agentes et agents correctionnels. Le gouvernement s'était approprié les moyens qu'il croyait nécessaires à la poursuite de son idéologie anti-syndicale: lois, propagande et intransigeance à la table de négociation par l'entremise de ses représentants patronaux, le Conseil du Trésor et le SCC.

Pour le syndicat, pas question de baisser les bras, même devant cette situation qui nous semblait presque insurmontable à l'époque. Fidèles aux valeurs collectives que nous développons depuis notre adhésion à la CSN, nous avons plutôt choisi de nous retrousser les manches. Nous avons donc ajouté la ténacité des agents correctionnels partout au pays à celle des forces progressistes pour détrôner les personnes dont l'objectif évident était de nous affaiblir. L'histoire nous a donné raison puisque notre objectif a été atteint lors des élections d'octobre 2015. Il faut se rappeler ce tour de force avec fierté. Cela souligne encore une fois l'importance qu'a notre implication politique sur nos conditions de travail et de vie au sein d'une société démocratique.

Après avoir réussi à renverser ce projet politique, nous avons dû déployer efforts et patience pour mettre en place les conditions qui nous ont permis, deux ans plus tard, d'obtenir un règlement satisfaisant. Tout au long de cette période,

Negotiation 2014-2017

Final Report

During his speech at UCCO-SACC-CSN's founding assembly in 2001, the CSN President at the time, Marc Laviolette, made the following statement: "CSN members share the conviction that nothing is gained without effort, that there can be no victory without first having conditions in place to make it possible."

The conclusion of the last round of negotiations has once again highlighted the relevance of the statement made by Mr. Laviolette in 2001. There is no doubt that the collective determination of our union members enabled us to reach a satisfactory agreement after forty-two months of negotiations.

In the summer of 2014, the employer was in a hurry to start negotiations after amending the *Public Service Labour Relations Act* to its advantage. As if to further emphasize the Conservative government's patronizing attitude under Harper, the Treasury Board, eager to abide by the will of its political masters, brought an incomplete draft to the bargaining table. What became apparent about the employer's initial draft was its attempt to claw back our working conditions and its disrespect for correctional officers. The government employed means it deemed necessary — legislation, propaganda and inflexibility at the bargaining table on the part of its representatives from the Treasury Board and CSC — to support its anti-union ideology.

Throwing in the towel was never an option for the union, despite the seemingly insurmountable situation at the time. True to the collective values that we have cultivated since joining the CSN, we chose to roll up our sleeves instead. We added the tenacity of correctional officers across the country to that of other progressive forces in order to oust people whose obvious aim was to weaken us. History proved us right when we achieved our goal during the October 2015 elections. This accomplishment deserves to be remembered with pride. It highlighted yet again just how much of an impact our political involvement has, in a democratic society, on our working conditions and our lives.

After succeeding in defeating that political vision, we had to make every effort and display a lot of patience to create the conditions that enabled us to achieve a satisfactory outcome two years later. Throughout this period, we always arrived at the negotiation sessions well-prepared and supported by members who had stepped up mobilization actions. Information campaigns and political meetings also helped advance discussions.

nous nous sommes présentés aux séances de négociation bien préparés et soutenus par les membres qui multipliaient les actions de mobilisation. Des campagnes d'information et des rencontres politiques ont également aidé à l'avancement des discussions.

À la fin de l'été dernier, c'est dans la foulée des moyens de pression des 11 et 15 août que les rencontres avec le ministre responsable du Conseil du Trésor et ses hauts fonctionnaires ont ouvert le chemin à un règlement dont nous pouvons être fiers. Bravo à toutes et à tous, et merci !

Comme à la fin de la dernière négociation, les ententes que nous avons conclues ne seront que de courte durée. Prenons donc le temps de respirer un peu, de refaire nos forces et surtout d'apprécier quelques-unes de nos belles réussites avant d'affronter les défis qui planent à l'horizon.

Les progrès réalisés durant cette dernière ronde de négociation viennent s'ajouter à nos gains historiques. Parmi ces avancées, notons celles qui ont aussi été consenties à d'autres fonctionnaires :

- 40 heures de congé une fois en carrière, plutôt que le congé de mariage ;
- Possibilité de scinder le congé de décès et élargissement de la définition des personnes considérées comme famille rapprochée ;
- Augmentations salariales, consenties aussi aux autres unités de négociation ;
- Amélioration du texte sur le réaménagement des effectifs.

En plus des gains consentis aux autres fonctionnaires, nous avons, entre autres :

- Rétabli la relativité salariale avec les membres de la GRC en obtenant un ajustement salarial de 2,3 % et l'intégration à la paie de l'indemnité d'agent correctionnel ;
- Obtenu le statu quo dans les établissements regroupés ;
- Réduit d'une journée de paie l'amende disciplinaire maximale ;
- Augmenté de 2 à 4 jours le préavis de changement de quart ;
- Doubled la période d'affichage de 14 à 28 jours ;
- Inclus les CX-3 instructeurs ;
- Clarifié plusieurs textes de notre convention ;
- Obtenu l'élimination de toute mesure disciplinaire à la suite des actions de mobilisation du syndicat en août 2017.

Nous sommes loin des reculs que nous avait proposés l'employeur au début de cette négociation !

Depuis la création d'UCCO-SACC-CSN, au fil des négociations successives, nous avons fait progresser de façon importante nos droits et nos conditions de travail. À l'assemblée de fondation en 2001, le président de la CSN avait aussi ajouté : « Au Québec, la CSN est largement reconnue comme une organisation syndicale combative qui mène des luttes importantes. Cette renommée va pouvoir maintenant, avec votre syndicat, se répandre d'un bout à l'autre du pays. » Depuis ce temps, les résultats des luttes menées par UCCO-SACC-CSN font effectivement l'envie de travailleuses et de travailleurs d'un bout à l'autre du pays.

Last summer, in the wake of significant pressure tactics, which took place on August 11 and 15, 2017, meetings with the minister responsible for the Treasury Board and his senior officials paved the way toward a settlement that we can all be proud of. Congratulations to you all and thank you!

As with the previous negotiation, agreements we have concluded will be short-lived. Let's take the time to catch our breath, replenish our strength and, above all, enjoy some of our achievements before tackling the challenges that loom on the horizon.

Progress made during this last round of negotiations will be added to the gains we have made in the past. Among those gains, the following have also been obtained by other public servants:

- 40 hours of leave once in a career, instead of marriage leave;
- possibility of splitting bereavement leave and broadening the definition of immediate family;
- salary increases, also granted to other bargaining units; and
- improvement of the text on workforce adjustment.

In addition to improvements granted to other public servants, we have, among others:

- restored salary relativity with RCMP members by obtaining a 2.3% salary adjustment and integration of the Correctional Officer Allowance into regular pay;
- obtained status quo in clustered institutions;
- reduced the maximum disciplinary fine by one day's pay;
- increased the required notice shift change from 2 to 4 days;
- doubled the schedule posting period from 14 to 28 days;
- included CX-3 instructors;
- clarified the wording of many texts in our agreement; and
- secured the removal of all of the disciplinary measures the employer wanted to impose following union mobilization actions in August 2017.

We have come a long way from the clawbacks proposed by the employer at the start of this negotiation!

Ever since UCCO-SACC-CSN was established, we have secured our rights and significantly improved our working conditions through successive negotiations. At the founding assembly in 2001, the CSN President also added: "In Quebec, the CSN is widely recognized as a combative union organization that leads important struggles. With your union, its reputation will now be able to spread across the country." Since that time, the results of battles fought by UCCO-SACC-CSN have become the envy of workers from coast to coast.



Le dernier blitz d'actions et de solidarité

La dernière phase de mobilisation a commencé au mois d'août 2017. Le déjeuner collectif du 11 août a été un moment déterminant, car nous y avons clairement indiqué que nous ne plierions pas devant les ordres directs. Nous avons aussi continué à démontrer notre fierté d'appartenir à UCCO-SACC-CSN en portant épaulettes et casquettes.

Sans droit de grève, il faut de l'imagination et de la détermination pour exprimer notre volonté collective. Pendant des mois, nous avons martelé que nous étions différents. Ce matin-là, nous l'avons prouvé.



Les 15 et 24 août, nous avons tenu deux lignes d'information qui ont considérablement ralenti l'arrivée au travail.

Tous les moyens d'information (affiches, lignes d'info, campagne sur les réseaux sociaux), les outils de visibilité (chandails, etc.) et les actions (manifestations, pose d'autocollants) que nous avons utilisés au cours des dernières années ont finalement permis de créer les conditions favorables pour passer à des étapes plus dérangeantes d'un océan à l'autre, et ce, avec une participation exemplaire.

Tout au long de la phase finale de mobilisation, nous avons essayé d'interpeller l'employeur, tant au niveau local, régional que national. Une lettre type a été présentée à plusieurs directeurs en octobre afin qu'ils s'engagent à nous soutenir dans notre négociation. Bien que les résultats sur le terrain aient été mitigés, cela a fait réagir la partie patronale qui a réalisé que nous attaquions sur tous les fronts, avec des actions « en dehors de la boîte ».

La rencontre de mi-mandat et le lancement de la campagne *Travailler au bord du gouffre* ont aussi influencé la négociation, puisque le gouvernement a entendu parler de nous pendant quelques jours à Ottawa et qu'avec notre déploiement dans les rues et nos outils de visibilité, nous sommes devenus incontournables.

The Final Stretch of Actions and Solidarity

The last mobilization phase kicked off in August 2017. The communal breakfast held on August 11 was a pivotal moment, as we clearly indicated we would not follow direct orders. We also wore epaulettes and hats to demonstrate our pride in being part of UCCO-SACC-CSN.

Without the right to strike, we resorted to imagination and determination to express our collective will. For months, we hammered home the message "We are different." That morning, talk turned to action.

This was followed by two particularly slow information lines on August 15 and 24.

All of the information tools (posters, info lines, social media campaigns), visibility tools (sweaters, etc.) and actions (demonstrations, placing of stickers) we used over the years finally created favourable conditions to take more disruptive steps from coast to coast, which occurred with outstanding participation on the part of our members.

Throughout the last mobilization phase, we attempted to engage the employer at the local, regional and national levels. We sent a standard letter to several wardens in October and asked them to lend us their support during negotiations. Although results on the ground were mixed, the employer quickly realized that it was being challenged by us on all fronts with "out-of-the-box" actions.

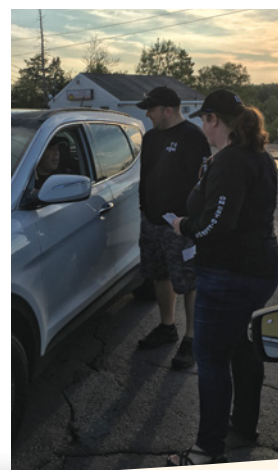
The mid-mandate meeting and launch of the *Working on the Edge* campaign also influenced negotiations. We were the talk of the town around Ottawa for a few days, thanks to our visibility tools and deployment in the streets, and the government was listening. We could not be ignored.

Just before the last week of negotiations got underway, we displayed our dissatisfaction with the length of the bargaining by means of a sticker that read "42 MONTHS, UNACCEPTABLE."

We were prepared to exert the necessary political pressure to the very end, but messages were received and negotiating mandates were changed to our satisfaction. We achieved our goal!

We will outline all actions taken in the summary of the entire 2014-2018 negotiation/mobilization period. In hindsight, we can certainly state that UCCO-SACC-CSN, backed by the CSN, led a massive mobilization and information campaign and, above all, that our negotiations yielded tangible results.

Without a doubt, we were right to insist that *Unity is the Key!*



Nous avons également affiché notre insatisfaction quant à la durée de la négociation en mettant un autocollant « 42 MOIS, INACCEPTABLE » juste avant la dernière semaine de négociation.

À la toute fin, nous étions prêts à mettre la pression politique nécessaire, mais les messages ont été entendus et les mandats de négociation ont changé, à notre satisfaction. Nous avons atteint notre objectif !

Dans le bilan de toute la période de négociation/mobilisation 2014-2018, nous exposerons l'ensemble des actions et, en rétrospective, nous pourrions certainement affirmer qu'UCCO-SACC-CSN, appuyé par la CSN, a mené une immense campagne de mobilisation et d'information et surtout que les résultats de négo sont au rendez-vous.

Sans aucun doute, nous avons raison d'affirmer que « La clé, c'est de s'unir ! »

**42 MONTHS...
UNACCEPTABLE!**



TOUR OF LOCAL GENERAL ASSEMBLIES Correctional Officers Vote YES

Between November 26 and December 1, the union's bargaining committee met with all of the regional executives to review tentative agreements reached with Treasury Board on November 16 and with the employer on November 21. In the weeks following the REMs, local general assemblies were held in all five regions, and members had the opportunity to review the tentative agreements in detail. Such agreements are quite complex and therefore require detailed explanations. The meetings allowed the members to ask all of their questions and to make an informed decision.

After the final tabulation of the votes, the result was clear: correctional officers were satisfied with this new collective agreement that recognizes the uniqueness of our work in the federal public service.

TOURNÉE DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES LOCALES Les agentes et agents correctionnels votent OUI

Entre le 26 novembre et le 1^{er} décembre, le comité de négociation du syndicat a rencontré tous les exécutifs régionaux afin de faire le tour des ententes de principe conclues avec le Conseil du Trésor le 16 novembre et avec l'employeur le 21 novembre. Dans les semaines qui ont suivi ces rencontres régionales, des assemblées générales locales ont été organisées dans toutes les régions du pays et les membres ont eu l'occasion d'examiner en détail les ententes proposées. De telles ententes comportent plusieurs éléments complexes, et, par conséquent, nécessitent des explications détaillées. Les assemblées ont donc permis au membres de poser toutes leurs questions et de voter en toute connaissance de cause.

Après la compilation finale des votes, le résultat est sans équivoque : les agentes et agents correctionnels sont satisfaits de cette nouvelle convention collective qui reconnaît le caractère unique de notre travail dans la fonction publique fédérale.

**OUI / YES
88%**



De bonnes nouvelles pour les maîtres-chiens

Good News for Dog Handlers

Protocole d'entente pour les congés à long terme

Le dossier des maîtres-chiens est en constante évolution. Le syndicat a travaillé dernièrement avec le SCC afin d'élaborer un protocole d'entente sur les congés à long terme. Les discussions ne sont pas terminées à ce jour.

Toutefois, les grandes lignes de ce protocole sont :

- Si un maître-chien doit s'absenter pour une période de plus de 90 jours, mais moins d'un an, et demande de garder son chien, un comité national sera formé afin d'évaluer la possibilité de mettre le chien en retraite temporaire afin de permettre à celui-ci de garder le chien à la maison durant cette période.

Si vous désirez un jour vous prévaloir de ce privilège et que vous rencontrez le comité national, nous vous recommandons fortement d'être accompagné d'un représentant syndical.

La nouvelle convention collective

Comme vous l'avez constaté lors de votre assemblée générale locale sur la ratification de la nouvelle convention collective, le dossier des maîtres-chiens a été discuté longuement à la table de négociation afin de trouver le juste équilibre. Ces discussions se sont conclues par la fixation d'une indemnité d'un dollar l'heure.

Cet important amendement à la convention collective nous a permis d'obtenir l'accès à un horaire variable pour les maîtres-chiens. Le syndicat a donc enfin réussi à ouvrir une porte. Cette demande d'horaire variable demeurait en suspens depuis très longtemps. Maintenant, les maîtres-chiens pourront demander ce type d'horaire en conformité avec les paramètres de l'annexe K, ce qui représente un gain important et une amélioration de leur qualité de vie.

De plus, il faut rappeler que les maîtres-chiens recevront l'entière augmentation de tous les agents correctionnels, en plus de l'indemnité.

De nouveaux véhicules

Finalement, et après beaucoup de discussions, le SCC procédera sous peu à l'achat de camions *Ford Explorer*. Ce véhicule sera mieux adapté au travail des maîtres-chiens.

Manuel

Suite à la ratification de la convention collective, le syndicat continuera la discussion entourant le manuel. Le SCC nous a confirmé le maintien de l'heure octroyée et rémunérée pour prendre soin du chien.

Memorandum of understanding on long-term leave

The dog-handler file is constantly evolving. The union has recently worked with CSC to develop a memorandum of understanding on long-term leave. Talks are still underway.

However, key take-aways from this agreement include:

- If a dog handler will be absent for a period of more than 90 days, but less than one year, and requests to keep his or her dog, a national committee will be formed to assess whether the dog can be temporarily retired in order to stay with the dog handler at home during this time.

If you want to take advantage of this privilege one day and plan to meet with the national committee, we strongly recommend that you be accompanied by a union representative.

New collective agreement

As you may have heard during your local general assembly on ratification of the new collective agreement, the dog-handler matter was discussed at length at the bargaining table in order to strike the right balance. Those talks concluded with the setting of a one dollar per hour allowance.

This important amendment to the collective agreement gives dog handlers the opportunity to have a variable schedule. The union was finally able to crack open that door. The demand for a variable schedule has been in limbo for a very long time. Dog handlers can now request this type of schedule in accordance with the parameters in Appendix K, which represents a significant gain and improvement in their quality of life.

Furthermore, it should be noted that dog handlers will be given the full increase that all correctional officers will receive, in addition to their allowance.

New vehicles

Finally, after considerable discussion, CSC will soon follow through with its purchase of Ford Explorer SUVs. These vehicles will be better adapted to the work of dog handlers.

Manual

The union will resume debate on the manual following ratification of the collective agreement. CSC confirmed that it will continue to provide and pay for one hour to take care of the dog.



Rencontre de mi-mandat

Les 26 et 27 septembre 2017, UCCO-SACC-CSN tenait sa rencontre de mi-mandat à Ottawa. Cette réunion des exécutifs régionaux et national de tout le pays est un excellent forum pour échanger des idées et s'assurer que toutes et tous soient à jour sur les derniers problèmes rencontrés par les membres.

C'est le président national, Jason Godin, qui a ouvert la rencontre en souhaitant la bienvenue aux délégué-es et en parlant des défis actuels auxquels sont confrontés les agentes et agents correctionnels. Le secrétaire général de la CSN, Jean Lortie, est ensuite venu réaffirmer que notre syndicat a le plein appui de la CSN pour faire avancer ses dossiers. Les conférenciers invités Mathieu Lavoie, président du Syndicat des agents correctionnels du Québec, et Monte Vieselmeyer, président de la Division des services correctionnels du SEFPO (représentant les agents correctionnels provinciaux de l'Ontario) ont tous deux parlé des défis de leur syndicat respectif et de certains bons coups réalisés dans leurs provinces. Après les allocutions, nous avons quitté l'hôtel pour participer à diverses actions dans le cadre du lancement de la campagne *Travailler au bord du gouffre*.

La deuxième journée, une mise à jour financière et une discussion sur les problèmes de prélèvement des cotisations syndicales engendrés par Phénix ont mis en lumière le fiasco du nouveau système de paye qui affecte non seulement les membres, mais aussi le syndicat.

Une présentation a été faite sur la formation syndicale, avec comme prémisse : Comment les exécutifs locaux peuvent-ils offrir la meilleure représentation possible aux membres ? Cela a été suivi d'un résumé des diverses affaires juridiques réglées dernièrement. Cette séance d'information a bien illustré la capacité de notre syndicat à gagner des causes qui ont une incidence sur les conditions de travail quotidiennes des agents correctionnels.

Des rapports sur la mobilisation et la négociation ont également été livrés, suivis d'une mise à jour de nombreux dossiers de relations de travail sur lesquels travaillent actuellement les exécutifs régionaux et national.

Enfin, nous avons eu le lancement de notre nouveau site Web que nous continuons à développer, afin que les membres y trouvent facilement l'information recherchée.

Mid-mandate Meeting

UCCO-SACC-CSN held their triannual mid-mandate meeting in Ottawa on September 26 and 27, 2017. This meeting involved all regional and national executives from across the country, and it was a great forum to exchange ideas and ensure that everyone remains up to date on the latest issues faced by our members.

On the first day of the meeting, National President Jason Godin welcomed all delegates and spoke about the challenges facing correctional officers. CSN General Secretary Jean Lortie also provided his insight and reaffirmed that our union has the full support of the CSN in moving our files forward. Guest speakers Mathieu Lavoie, President of the Quebec provincial correctional officers' union, and Monte Vieselmeyer, Chair of OPSEU's Corrections Division (representing Ontario's provincial correctional officers), both spoke about the challenges for correctional officers and the successes achieved in their respective provinces. Following the speeches, we left the hotel to participate in various actions as part of the launch of our *Working on the Edge* campaign.

On the second day of the meeting, we focused on updates on many current files. A financial update and a discussion about the issues surrounding Phoenix and the correct collection of union dues brought to light the vast problem that Phoenix creates, not only for our members, but for the union as a whole.

We then had a presentation on union training and how we are trying to ensure our locals provide the best representation possible to the membership. This was followed by an interesting briefing on all of the important adjudication and court cases that we have settled recently. This briefing illustrated the union's success at winning cases that affect the day-to-day working conditions of correctional officers.

Briefings on mobilization and negotiations were also given, followed by labour relations updates for many of the active matters on which your regional and national executives are currently working.

Finally, we had a launch for our new website, which we are continuing to develop so that our members can find information as efficiently as possible.



Travailler au bord du gouffre

Une campagne-choc pour la reconnaissance du trouble de stress post-traumatique

Le 26 septembre dernier, UCCO-SACC-CSN lançait *Travailler au bord du gouffre*, un court-métrage qui présente la violente réalité dans laquelle évolue les agentes et agents correctionnels. Ce film, fer de lance d'une campagne de sensibilisation, a comme objectif principal la mise en place d'une stratégie nationale qui reconnaît les agents correctionnels comme premiers répondants et leur donne accès à des ressources pour identifier et traiter le trouble de stress post-traumatique (TSPT), peu importe la province dans laquelle ils habitent et travaillent.

Cette journée de lancement fut bien remplie. Profitant de la présence à Ottawa de plus de 60 agentes et agents correctionnels qui participaient à la rencontre de mi-mandat du syndicat, nous avons déployé des actions tout au long de la journée. Le but étant de rejoindre le plus de monde possible, nous avons ciblé la population générale, les médias, les politiciennes et les politiciens.

Sensibiliser le grand public

Le centre-ville d'Ottawa étant très fréquenté à l'heure du midi, nous y avons stationné le camion-expérience d'UCCO-SACC-CSN, qui permet aux personnes qui le visitent de « vivre une minute dans les souliers d'un agent correctionnel ». Nous y avons également installé une tente pour que les gens puissent visionner le court-métrage. À l'entrée, un présentoir d'armes blanches maison était disposé et des agents correctionnels étaient sur place pour discuter avec les citoyens et citoyennes.



Intéresser les médias

Une conférence de presse a été organisée à la tribune de la presse parlementaire canadienne et un communiqué a été envoyé sur le fil de presse de tous les médias du pays, autant nationaux que régionaux. Afin de rendre la nouvelle la plus intéressante possible pour les médias, nous avons choisi de mettre de l'avant celle et ceux qui ont courageusement raconté leur histoire dans le court-métrage. Nos porte-parole, Eric Enger, Joanne Rutley, Justin Kelsch et Marc Filiatrault ont fait preuve d'un courage et d'un professionnalisme hors du commun.

Interpeller les membres du Parlement canadien

En fin de journée, les membres de la Chambre des communes étaient conviés à une réception au cours de laquelle ils ont pu visionner le court-métrage et discuter avec les agents correctionnels qui ont vécu les événements relatés dans *Travailler au bord du gouffre*.

C'est grâce à la participation des membres d'UCCO-SACC-CSN que nous avons pu atteindre les objectifs que nous nous étions fixés pour le lancement de cette campagne, qui se poursuivra tant et aussi longtemps que toutes les provinces n'auront pas adopté une législation adéquate pour les agentes et agents correctionnels qui souffrent d'un trouble de stress post-traumatique.

Notre campagne dans les médias

La campagne *Travailler au bord du gouffre* a retenu l'attention des médias anglophones et francophones à travers tout le pays. Le 26 septembre, journée du lancement officiel du court-métrage, nos porte-parole ont donné des entrevues de 8 h à 21 h. L'intérêt médiatique s'est poursuivi sur plusieurs jours, voire plusieurs semaines, et des membres de l'exécutif national ont pris le relais pour répondre aux multiples demandes des journalistes. Notre campagne est aussi le sujet d'un dossier spécial dans le numéro de février du *Canadian Occupational Magazine*.

Couverture médiatique en chiffres

- 23 articles dans la presse écrite et électronique
- 21 entrevues radio
- 6 reportages télévisuels

Les médias sociaux ont également joué un rôle important dans la diffusion de la campagne. Les multiples publications sur le sujet sur la page Facebook d'UCCO-SACC-CSN ont été vues par près de 200 000 personnes et le court-métrage a été visionné plus de 20 000 fois.



Working on the Edge

A shock campaign to recognize post-traumatic stress disorder

On September 26, UCCO-SACC-CSN released *Working on the Edge*, a short film depicting the violent day-to-day reality of correctional officers. This film spearheads an awareness campaign with the main goal of implementing a national strategy that identifies correctional officers as first responders, and provides them with access to resources for diagnosis and treatment of post-traumatic stress disorder (PTSD), regardless of where they live and work in Canada.

It was quite an eventful day. We took advantage of the fact that more than 60 correctional officers were in Ottawa to attend the union's mid-mandate meeting and rolled out actions all day long. The goal was to reach as many people as possible, and to achieve this, we targeted the public, the media and politicians.

Increasing public awareness

Downtown Ottawa buzzes with activity at lunch hour. We therefore parked the UCCO-SACC-CSN truck at a busy corner in the heart of downtown, which allowed people to visit a mock correctional facility and “walk a minute in the shoes of a correctional officer.” We also set up a tent where people could watch the short film. There was a display of homemade weapons recovered from inmate cells at the entrance, and correctional officers were on site to chat with the public.

Our Media Campaign

The *Working on the Edge* campaign caught the attention of both English and French-language media across the country. On September 26, the short film's official launch day, our spokespeople gave interviews from morning to night, from 8 am to 9 pm. Media interest continued over several days and weeks, and executive committee members took over to handle frequent requests from journalists. Our campaign was also featured in a special report in the February edition of *Canadian Occupational Magazine*.

Media coverage by the numbers

- 23 articles in print and electronic media
- 21 radio interviews
- 6 television reports

Social media also played an important role in promoting the campaign. The various posts on the issue on UCCO-SACC-CSN's Facebook page have been viewed by nearly 200,000 people, and the short film has been viewed more than 20,000 times.



Pam Damoff, députée d'Oakville-Nord – Burlington et Eric Enger, CX1 à l'Établissement du Pacifique

Pam Damoff, MP for Oakville North – Burlington, and Eric Enger, CX1 at Pacific Institution

Generating media interest

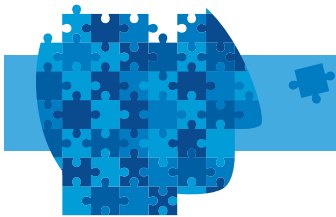
A press conference was scheduled at the Canadian Parliamentary Press Gallery-National Press Theatre, and a press release was sent over the news wire to all of the media in the country, both national and regional. We decided to highlight the officers who bravely told their stories in the short film in order to make the news as interesting as possible for the media. Our spokespeople Eric Enger, Joanne Rutley, Justin Kelsch and Marc Filiatrault displayed extraordinary courage and professionalism while sharing their traumatic experiences.

Connecting with Members of Parliament

At the end of the day, members of the House of Commons were invited to attend a screening of the short film and then talk with the correctional officers who had experienced the events depicted in *Working on the Edge*.

Thanks to the participation of UCCO-SACC-CSN members, we were able to achieve our objectives for the launch of this campaign, which will continue until all provinces pass adequate and consistent legislation for correctional officers with post-traumatic stress disorder.





Rencontres politiques

Le trouble de stress post-traumatique
au centre des discussions

RÉGION DU QUÉBEC

Avec l'objectif de faire avancer le dossier d'une législation québécoise pour la reconnaissance du trouble de stress post-traumatique (TSPT), Éric Thibault, vice-président national, et Frédérick Lebeau, président régional du Québec ont participé, au cours des derniers mois, à deux rencontres politiques.

La première s'est tenue le 24 octobre, avec Pierre Millette, chef de cabinet de Dominique Vien, ministre responsable du Travail pour le Québec. Les représentants d'UCCO-SACC-CSN ont fait valoir à l'équipe de M^{me} Vien que le gouvernement du Québec est actuellement en queue de peloton au pays dans le dossier de la reconnaissance et du traitement du TSPT pour les premiers répondants. Nous avons sollicité une nouvelle rencontre, cette fois-ci avec M^{me} Vien, pour que Québec emboîte le pas et légifère en ce sens.

Le 30 octobre, nos représentants ont rencontré les députés conservateurs Pierre Paul-Hus et Joël Godin, ainsi que l'adjoint du sénateur Boisvenu pour discuter de plusieurs changements législatifs apportés par le gouvernement libéral actuel. Bien que les conservateurs aient mis de l'avant plusieurs projets de loi anti-syndicaux au cours de leurs précédents mandats, nous sommes d'avis qu'ils peuvent être des alliés sur certains enjeux bien précis, comme la reconnaissance du TSPT. Nous avons donc discuté de ce dossier avec eux et nous avons aussi abordé d'autres sujets, tels que la loi sur l'échantillonnage sanguin et l'isolement.

RÉGION DU PACIFIQUE

Le 21 novembre, les représentants de la région du Pacifique d'UCCO-SACC-CSN ont rencontré le ministre du Travail de la Colombie-Britannique, Harry Bains, le sous-ministre Trevor Hughes et l'adjoint ministériel Michael Cheevers à leur bureau de l'édifice de la législature provinciale. Le syndicat souhaitait rencontrer le ministre pour discuter des intentions de son gouvernement concernant la modification de la Loi sur les accidents du travail, afin d'y inclure une présomption pour les blessures de stress opérationnel (BSO) chez les premiers répondants.

Le ministre et le sous-ministre ont confirmé l'intention du gouvernement de présenter une telle mesure législative au printemps 2018. Ils ont aussi confirmé qu'ils considèrent les agents correctionnels comme des premiers répondants. Le sous-ministre a ensuite indiqué que l'objectif du gouvernement est non seulement de s'attaquer au BSO, mais aussi de mettre en place des mesures préventives pour assurer un soutien adéquat en santé mentale à tous les premiers répondants. UCCO-SACC-CSN continuera à suivre avec attention ce dossier.

Political Meetings

Focusing on Post-Traumatic
Stress Disorder

QUEBEC REGION

With the goal of advancing the issue of Quebec legislation covering correctional officers suffering with PTSD, Éric Thibault, National Vice-President, and Frédérick Lebeau, Quebec Regional President, participated recently in two political meetings.

The first was held on October 24, with Pierre Millette, chief of staff of Dominique Vien, Minister responsible for Labour in Quebec. Members of UCCO-SACC-CSN's National Executive told Ms. Vien's team that the Quebec government is currently at the back of the pack in the country regarding the recognition and treatment of PTSD for first responders. We asked for another meeting, this time with Ms. Vien, so that Quebec can finally consider our demand and legislate in this regard.

On October 30, our representatives met with Conservative MPs Pierre Paul-Hus and Joël Godin, as well as Senator Boisvenu's assistant, to discuss a number of legislative changes brought by the current Liberal government. Although the Conservatives introduced several anti-union bills during their previous mandates, we believe they can be our allies on certain specific issues, such as the recognition of PTSD. We discussed this and other issues, such as Blood Samples Act and segregation policy.

PACIFIC REGION

On November 21, Pacific Region UCCO-SACC-CSN met with the Provincial Minister of Labour, the Honourable Harry Bains, Deputy Minister Trevor Hughes and Ministerial Assistant Michael Cheevers at their office in the BC Provincial Legislature Building.

The Union was interested in meeting with the Minister to discuss the government's intentions with respect to amending the *Workers' Compensation Act* to include a presumption for occupational stress injuries (OSI) for first responders.

The Minister and the Deputy Minister confirmed the government's intention to present such legislation in the spring of 2018. They also confirmed that they consider correctional officers to be first responders. Deputy Minister Trevor Hughes then expressed that the government's goal is not only to address OSI, but also to work on preventive measures to ensure that there is proper mental health support for all first responders.

UCCO-SACC-CSN will continue to follow up on this matter.



RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Le 1^{er} novembre, le président de la région de l'Atlantique, Jeff Wilkins, et la vice-présidente Olivia Tynes, ont rencontré Bill Casey et Pat Finnigan, députés de Cumberland et de Miramichi au Nouveau-Brunswick. Ils ont discuté du trouble de stress post-traumatique et de la nécessité d'une présomption pour les agents correctionnels qui sont présentement exclus de la législation existante pour les premiers répondants dans cette province. Ils ont également eu des échanges sur le fiasco du système de paye Phénix et sur la nécessité d'une bonne convention collective pour les agents correctionnels.

VICTOIRES IMPORTANTES

De nouvelles législations provinciales qui répondent à nos besoins

Depuis le lancement de notre campagne *Travailler au bord du gouffre*, et à la suite des actions menées depuis plus d'un an auprès des gouvernements de certaines provinces pour qu'ils adoptent une législation qui reconnaisse le trouble de stress post-traumatique (TSPT) chez les premiers répondants, incluant les agents correctionnels, des gestes importants ont été posés d'est en ouest.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Le 27 septembre dernier, moins d'un an après la manifestation des membres d'UCCO-SACC-CSN Atlantique et des agentes et agents correctionnels du NSGEU (Syndicat des employés généraux et gouvernementaux de la Nouvelle-Écosse) devant l'assemblée législative de la Nouvelle-Écosse, le gouvernement de cette province présentait le projet de loi 7, qui propose des modifications à la Loi sur les accidents du travail. Ce projet de loi identifie les divers groupes de premiers répondants en y incluant les agents correctionnels et reconnaît le TSPT comme un trouble occupationnel pour ceux-ci. La nouvelle loi, qui sera effective en octobre 2018, fera en sorte que les demandes seront acceptées plus rapidement et permettra ainsi aux membres d'UCCO-SACC-CSN d'obtenir, dans des délais raisonnables, l'aide dont ils ont besoin lorsqu'ils souffrent de troubles psychologiques causés par des événements vécus au travail.

ALBERTA

À la toute fin du mois de novembre, le gouvernement néo-démocrate de l'Alberta a annoncé qu'il reconnaissait officiellement les agents correctionnels à titre de premiers répondants. Par la même occasion, il s'est engagé à ce qu'au cours des prochains mois, ils puissent bénéficier du même traitement que tous les autres premiers répondants de la province qui, depuis 2012, reçoivent une couverture par présomption pour le TSPT, puisque leur condition est automatiquement considérée comme le résultat d'un traumatisme en milieu de travail.



ATLANTIC REGION

On November 1, Jeff Wilkins, Atlantic Regional President and Olivia Tynes, regional vp, met in Parliament with Bill Casey and Pat Finnigan, MP's for Cumberland county and Miramichi. They discussed post-traumatic stress disorder and the need for a presumption under provincial workers' compensation acts for correctional officers, who are currently excluded from existing legislation for first responders in New Brunswick. They also discussed ongoing issues with the failed Phoenix pay system and the need for a good contract for correctional officers.

IMPORTANT WINS

New provincial legislation that meets our needs

Since the launch of our *Working on the Edge* campaign, and following the interventions we carried out over the last year to pressure provincial governments to enact legislation that recognizes post-traumatic stress disorder (PTSD) as an occupational injury for first responders, including correctional officers, significant legislative changes have been made across the country.

NOVA SCOTIA

On September 27, less than a year after members of Atlantic Region UCCO-SACC-CSN, along with correctional officers from NSGEU (Nova Scotia Government and General Employees Union) lobbied outside of Province House in Nova Scotia, the government introduced Bill 7, aimed at amending the *Workers' Compensation Act*. This amendment identifies first responder occupational groups, which include correctional officers, and identifies post-traumatic stress disorder as an occupational injury for first responders. The new law, which will come into effect in October 2018, will ensure that claims are accepted faster. This will lead to quicker treatment for our members so they can get the help they need for their mental injuries that have resulted from their work as correctional officers.

ALBERTA

In late November, the Alberta NDP government announced that it officially recognizes correctional officers as first responders. The government also made a commitment that in the coming months, correctional officers will receive the same treatment as all other first responders in the province who, since 2012, have received presumptive coverage for PTSD, as their condition is automatically considered to be the result of trauma in the workplace.

Projet de loi C-56

Une loi dangereuse pour les CX et les détenu-es

En juin dernier, le gouvernement a présenté le projet de loi C-56, qui propose de nouvelles conditions de détention pour les personnes détenues placées en isolement préventif. Ce projet de loi modifie la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (RSCMLC) pour, entre autres :

- Réintroduire l'expression « moins restrictive possible » dans certaines dispositions de la Loi ;
- Prévoir que l'isolement préventif prend fin au plus tard à l'expiration du vingt et unième jour de détention, sauf si le directeur ordonne le maintien du détenu en isolement préventif ;
- Prévoir que, dix-huit mois après l'entrée en vigueur des modifications visées ci-dessus, le délai de vingt-et-un jours qui y est mentionné est réduit à quinze jours.

Le projet de loi a entraîné la révision de plusieurs directives du commissaire depuis le 1^{er} août. Parmi celles-ci, la DC 709 (isolement préventif) a été modifiée afin d'exclure la possibilité d'isoler les détenu-es atteints d'une maladie mentale grave et ceux qui s'automutilent ou qui présentent un risque élevé ou imminent de suicide.

Ces changements aux politiques, en lien direct avec certaines tendances correctionnelles introduites en 2015, affectent déjà les opérations dans nos établissements et ont des impacts sur notre travail. Les premières données publiées par le Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC) peuvent servir d'indicateur quant aux conséquences opérationnelles de ces changements. Depuis avril 2015, les admissions en isolement ont commencé à diminuer progressivement pour atteindre leur point le plus bas en août 2017. Alors que la population carcérale nationale a également constamment diminué au cours des trois dernières années, les cas d'agressions ont augmenté de façon significative. La statistique la plus révélatrice du rapport du BEC est sûrement l'augmentation du nombre de délinquants libérés de l'isolement qui sont ensuite impliqués dans des agressions lorsqu'ils sont de retour dans la population générale de l'établissement. Ce chiffre a augmenté de façon marquée depuis la priorisation organisationnelle de la déségrégation et la révision des politiques sur l'isolement.

Au cours des prochains mois, UCCO-SACC-CSN prendra la parole au Parlement pour indiquer clairement que, selon toute vraisemblance, le projet de loi C-56 augmentera considérablement le risque de situations instables dans les établissements, ce qui aura une incidence directe sur la sécurité du personnel et des détenu-es. Nous reconnaissons que les changements aux priorités stratégiques, aux tendances dans les services correctionnels et aux politiques opérationnelles sont une réalité de notre travail. Cependant, nous croyons qu'il est essentiel que nous prenions part aux discussions autour de ces changements avant leur mise en œuvre afin d'assurer leur efficacité.

Bill C-56

A Dangerous Bill for CX and Inmates

In June, the government introduced Bill C-56, which proposed new conditions of confinement for inmates placed in administrative segregation. This bill aimed to amend the *Corrections and Conditional Release Act* (CCRA) in the following ways:

- reintroduce the expression "least restrictive" in certain provisions of the Act;
- provide that an inmate must be released from administrative segregation before the end of the 21st day of that confinement, unless the institutional head orders that the inmate is to remain in administrative segregation; and
- provide that, 18 months after the amendments referred to above come into force, such a 21-day limit will be reduced to a 15-day limit.

The proposed bill has led to revisions of several Commissioner's Directives effective August 1. CD 709 (Administrative Segregation), for example, has been revised to now prohibit the segregation of inmates with a serious mental illness that causes significant impairment and inmates actively engaging in self-injury or at elevated or imminent risk for suicide.

These changes in policies, in line with trends in corrections that began in 2015, are already affecting the operations of our institutions and impacting us. Early data released by the Office of the Correctional Investigator (OCI) serves as a measure of some of the operational outcomes of these changes. Beginning in April 2015, segregation admissions began to steadily decline, reaching their lowest point in August 2017. While the national inmate population has also steadily declined over the last three years, the number of inmate assault incidents has increased significantly. Perhaps the most telling statistic from the OCI report, however, is the high number of offenders released from segregation who are subsequently involved in assaults when they are returned to the general population of the institution. There has been a marked increase in such assaults ever since desegregation became an organizational priority and segregation policies were revised.

In the coming months, UCCO-SACC-CSN will address Parliament and clearly state that Bill C-56 would, by all accounts, substantially increase the potential for volatile situations within institutions, having a direct impact on the safety of staff and inmates. We recognize that changes to strategic priorities, to trends in corrections, and to operational policies are a reality of our work. However, we strongly believe that including us in conversations about these changes, prior to their implementation, is critical in order to ensure their effectiveness.

Discrimination fondée sur le genre

Un enjeu complexe pour le système correctionnel

Le projet de loi C-16, loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel, a été déposé à la Chambre des communes le 17 mai 2016 par la ministre de la Justice, Jody Wilson-Raybould et adopté quelques mois plus tard, en novembre. Depuis son adoption, notre travail a changé et nous faisons face maintenant à des situations inédites qui entraînent d'imposants défis.

Cette nouvelle loi vise à protéger les personnes contre la discrimination dans les champs de compétence fédérale et contre la propagande haineuse, quand celles-ci mettent en cause l'identité ou l'expression de genre. Pour répondre aux nouvelles exigences du gouvernement libéral de Justin Trudeau en matière de discrimination fondée sur le genre, le Service correctionnel du Canada a quant à lui eu l'obligation de changer plusieurs de ses pratiques et a dû modifier douze directives au total pour harmoniser les directives du commissaire (DC) à la loi C-16.

Les changements apportés aux directives DC 566-7 – *Fouille des délinquants*, DC 567-1 – *Recours à la force*, la DC 577 – *Protocole relatif au personnel dans les établissements pour délinquantes* et DC 705-7 – *Cote de sécurité et placement pénitentiaire* viennent transformer notre travail au quotidien et entraînent des situations auxquelles nous n'étions pas confrontés auparavant. Le SCC, quant à lui, travaille à mettre en place ces changements opérationnels importants et à en comprendre toutes les conséquences.

Depuis la création du SCC, la population carcérale a toujours été gérée d'une seule et unique façon : les détenu-es étaient placés dans des établissements pour hommes et des établissements pour femmes selon leurs caractéristiques biologiques. Le concept relativement nouveau de l'identité de genre vient chambouler considérablement les connaissances et les acquis du Service correctionnel canadien.

Nous sommes en attente de plusieurs réponses du SCC sur les défis que représente l'incarcération des détenu-es transgenres. Il s'agit d'un point permanent au comité national de consultation patronale syndicale. Si vous avez des questions sur des cas particuliers dans nos établissements, parlez-en avec votre exécutif local. Ils pourront faire le lien avec l'exécutif régional qui transmettra vos préoccupations à nos porteurs de dossier à l'échelle nationale. Nous devons tous nous adapter rapidement à cette nouvelle réalité pour maintenir notre professionnalisme et continuer à jouer notre rôle de leader en matière correctionnelle développé au fil des ans.

Gender-Based Discrimination

A Complex Issue for the Correctional System

Bill C-16, *An Act to Amend the Canadian Human Rights Act and the Criminal Code*, was introduced in the House of Commons on May 17, 2016, by Justice Minister Jody Wilson-Raybould and was passed several months later, in November. Our work has changed since its adoption: we now face unprecedented situations that pose daunting challenges.

This new law is intended to protect individuals from discrimination within the sphere of federal jurisdiction and from being the targets of hate propaganda, as a consequence of their gender identity or gender expression. Correctional Service Canada was obliged to change several of its practices and amend twelve Commissioner's Directives (CDs) to align them with Bill C-16, in order to comply with new requirements from Justin Trudeau's Liberal government regarding gender-based discrimination.

Changes made to CD 566-7 – *Searching of Inmates*, CD 567-1 – *Use of Force*, CD-577 – *Staff Protocol in Women Offender Institutions*, and CD 705-7 – *Security Classification and Penitentiary Placement* have transformed our daily work and resulted in situations that we have never encountered before. For its part, CSC is working to implement significant operational changes and to understand all of the ramifications of this bill.

The correctional population has been managed one way since CSC was established: inmates have been traditionally placed in men's institutions and women's institutions according to their biological characteristics. The relatively new concept of gender identity has led to a drastic shift in the knowledge and expertise of Correctional Service Canada.

We are waiting for several answers from CSC regarding challenges represented by the incarceration of transgender inmates. It is a standing item for the National Labour-Management Consultation Committee. Talk to your local executives if you have specific questions about particular cases in our institutions. They can speak to the regional executive, who will then direct your concerns to those who represent us at the national level. We all have to adapt to this new reality, and quickly, in order to maintain our professionalism and continue to lead the way with regard to correctional issues.

Comité national d'orientation en santé et sécurité du travail

Depuis la dernière parution de *Vigilance*, deux comités nationaux d'orientation en santé et sécurité du travail se sont tenus. Voici un résumé des discussions :

VÉHICULE D'ESCORTE, TOUJOURS UNE PRIORITÉ POUR LE SYNDICAT

Après discussion avec le SCC, il a été décidé que, lorsque le contrat pour les véhicules d'escorte sera terminé, le syndicat sera consulté afin de trouver le véhicule le mieux adapté à notre travail.

CAMÉRA DE REcul SUR LE FORD TRANSIT

UCCO-SACC-CSN a demandé que chaque véhicule d'escorte soit muni d'une caméra de recul en attendant la nouvelle réglementation de Transport Canada en 2018 qui la rendra obligatoire sur tous les véhicules. Le SCC a accepté.

NOUVELLE CAGE D'INSERTION

Le 30 novembre dernier, UCCO-SACC-CSN a été invité par le SCC à la compagnie Fambro afin de vérifier une nouvelle cage d'insertion mieux adaptée. Cette nouvelle cage, de même que la précédente, rencontre les standards de sécurité de Transport Canada. Après vérification, nous avons recommandé quelques améliorations qui ont été bien accueillies, tant par le fabricant que par le SCC.

PROTOCOLE SUR LES SUBSTANCES HAUTEMENT TOXIQUES

Dernièrement, le SCC a publié le protocole sur les substances hautement toxiques (Fentanyl). À la rencontre du CNOSSST du 28 septembre, le syndicat a informé l'employeur que la consultation de ce protocole n'avait pas été faite de façon à respecter l'esprit du Code canadien du travail et qu'UCCO-SACC-CSN n'était pas satisfait. Après un long débat, le SCC a accepté de refaire une consultation auprès de tous les syndicats. Nous avons envoyé nos commentaires et nous sommes en attente des modifications au protocole. Nous demandons aussi une formation afin de mieux comprendre et de bien réagir lors d'interventions en lien avec des substances hautement toxiques.

VENTILATEUR LORS DE FOUILLE

UCCO-SACC-CSN a demandé un ventilateur de fouille pour nos membres travaillant à l'admission et libération, ainsi qu'à la visite et correspondance. Le SCC a accepté.

VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL, RÈGLEMENT XX

Le SCC a présenté une politique sur le sujet qu'UCCO-SACC-CSN accepte, en partie. Cependant, la section sur les mesures disciplinaires pose problème. Le syndicat a exprimé fortement son désaccord en expliquant que la mesure disciplinaire n'était pas dans l'esprit du Code canadien du travail et que l'employeur avait d'autres mécanismes pour discipliner ses employés. Les autres syndicats sont unanimes sur ce sujet.

AUTRES DOSSIERS EN SUIVI :

- Procédure de sécurité pour le déplacement d'un détenu inconscient du lit du haut
- Plan de gestion de l'amiante
- Sous-comité sur l'équipement de protection respiratoire

National Health and Safety Policy Committee

Two National Health and Safety Policy Committee meetings have been held since the release of the last issue of *Vigilance*. Here is a summary of issues discussed:

ESCORT VEHICLE — ALWAYS A UNION PRIORITY

Following discussions with CSC, it was decided that when the contract for escort vehicle expires, the union will be consulted to find the vehicle best suited to our work.

REAR-VIEW CAMERA ON THE FORD TRANSIT

UCCO-SACC-CSN asked that each escort vehicle be equipped with a rear-view camera in anticipation of a new Transport Canada regulation coming into effect in 2018 that will require it to be on all vehicles. CSC agreed.



NEW CAGE INSERT

On November 30, UCCO-SACC-CSN was invited by CSC to visit the Fambro company to inspect a new and better adapted cage insert. This new cage insert, as well as the previous one, meets the safety standards in accordance with Transport Canada. Upon review, we recommended some improvements that were welcomed by both the manufacturer and CSC.

PROTOCOL ON HIGHLY TOXIC SUBSTANCES

Recently, CSC distributed a protocol on highly toxic substances (Fentanyl). At the NHSPC meeting on September 28, the union indicated to the employer that consultations on this protocol were not conducted in a way that respected the spirit of the *Canada Labour Code*, and UCCO-SACC-CSN was not satisfied. After extensive debate, CSC agreed to hold more consultations with all unions. We sent in our comments and are now waiting to see changes to the protocol. We also requested training so that we can better understand the protocol and react appropriately during interventions involving highly toxic substances.

VENTILATION HOOD DURING SEARCHES

UCCO-SACC-CSN requested a search ventilation hood for our members working in Admissions and Discharge, as well as Visits and Correspondence. CSC agreed.

WORKPLACE VIOLENCE, REGULATION XX

CSC introduced a policy issue of workplace violence, which UCCO-SACC-CSN accepted in part. However, the section on disciplinary measures is problematic. The union strongly expressed its disagreement by explaining the disciplinary measure is not in the spirit of the *Canada Labour Code* and the employer has other mechanisms to discipline its employees. Other unions are unanimous on this issue.

OTHER ISSUES BEING MONITORED

- Security procedure for moving an unconscious inmate from a bunk bed (double-bunk cells)
- Asbestos management plan
- Respiratory protection equipment subcommittee

PAGE JURIDIQUE LEGAL CORNER



UNE DÉFINITION DU DANGER MIEUX ADAPTÉE À NOTRE MILIEU DE TRAVAIL

Le 31 octobre 2017, le Tribunal de santé et sécurité au travail (TSSTC) a rendu sa décision sur un appel du SCC au sujet d'un signalement de danger à l'Établissement Mountain à la suite d'un refus de travail.

Après qu'une paire de pinces, utilisée à l'atelier Corcan, n'a pu être retrouvée, le directeur a refusé d'ordonner une fouille exceptionnelle des unités résidentielles. À l'époque, les agents de l'Établissement Mountain avaient confisqué un très grand nombre d'armes en un mois. Il y avait eu un nombre important d'incidents touchant la sécurité et l'unité d'isolement était à pleine capacité.

Les agents de l'Établissement Mountain ont alors décidé de se prévaloir de leur droit de refuser un travail dangereux. Emploi et développement social Canada (EDSC) a décrété qu'il y avait effectivement un danger, puisque l'outil interdit pouvait se retrouver dans les unités résidentielles. Le 31 octobre 2017, l'agent d'appel a confirmé cette décision.

Cela représente une grande victoire pour nous, car UCCO-SACC-CSN a ainsi établi que les dangers futurs et potentiels ne sont pas exclus de la nouvelle définition de danger. Dans sa décision, l'agent d'appel renvoie à la décision Verville et dit «qu'avant qu'un danger puisse être considéré comme une condition d'emploi normale, l'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour l'éliminer, le limiter ou l'amener à un niveau acceptable». De ce fait, la décision de l'agent d'appel abonde dans le sens de décisions antérieures de la Cour fédérale qui affirment que les DC et diverses politiques institutionnelles ne constituent pas une preuve spécifique de l'atténuation du danger; leur efficacité doit être prouvée.

Un immense merci aux agents de l'Établissement Mountain qui ont amorcé la procédure de refus de travail et qui ont pris part à l'enquête afin de créer un milieu de travail plus sécuritaire.

Mise à jour

Le 4 décembre 2017, nous avons reçu par huissier la confirmation que le Procureur général du Canada portait en révision judiciaire la décision «Service correctionnel du Canada c. Laycock, 2017 TSSTC 21» à la Cour fédérale. Nous allons représenter les intérêts des membres d'UCCO-SACC-CSN devant la Cour fédérale et mettre tous les efforts nécessaires pour faire confirmer la décision gagnée au TSSTC, en particulier, sur la nouvelle définition de danger.

UCCO-SACC-CSN PLAIDE POUR LE DROIT DE NÉGOCIER SES PRESTATIONS DE RETRAITE

En 2009, le gouvernement conservateur adoptait le projet de loi C-10 qui imposait un nouveau partage des coûts de notre régime de retraite, soit 50 % versés par le gouvernement et 50 % par l'employé. Auparavant, nous payions 40 %, et 60 % étaient payés par l'employeur.

Avec l'aide de notre équipe juridique de la CSN, UCCO-SACC-CSN a déposé une contestation auprès de la Cour supérieure du Québec en soutenant qu'en vertu de la charte, nous avons le droit de négocier des avantages qui, selon notre opinion juridique, incluent les régimes de retraite. En 2006, le syndicat a négocié avec succès différentes dispositions relatives à la retraite et nous sommes convaincus que ces avantages doivent être négociés et non pas imposés. La jurisprudence qui appuie notre droit de négocier de tels avantages est abondante. Nous n'accepterons pas cette injustice. Nous vous tiendrons au courant des développements.

A DEFINITION OF DANGER BETTER ADAPTED TO OUR WORKPLACE

On October 31, 2017, the Occupational Health and Safety Tribunal (OHSTC) issued its decision regarding CSC's appeal of a finding of danger at Mountain Institution following a work refusal.

After a pair of thread snips used in the CORCAN upholstery shop could not be found after a search of the shop, the warden refused to order an exceptional search of living units. At the time, the officers at Mountain seized their highest number of weapons in a month, there were a number of security incidents and the segregation unit was at full capacity.

Confronted with this situation, officers at Mountain decided to exercise their right to refuse dangerous work. Employment and Social Development Canada (ESDC) found that there was a danger as the restricted tool could have made its way to the living units. On October 31, 2017, the appeals officer confirmed the decision.

This is a major victory for us. Through this decision, UCCO-SACC-CSN has established that future and potential hazards are not excluded from the new definition of danger. In his decision, the appeals officer referred to the Verville decision and noted that "[a] danger constitutes a normal condition of employment when the danger is one that remains after the employer has taken all necessary steps to eliminate, reduce or control the hazard." The appeals officer's ruling supports previous decisions that question the use of CDs and of various institutional policies as proof that danger has been reduced; their effectiveness must first be proven.

To the officers at Mountain Institution who initiated, participated in and investigated the work refusal, a huge thank you for your commitment to a safer workplace for your fellow correctional officers.

Update

On December 4, 2017, we received confirmation via bailiff that the Attorney General of Canada applied for judicial review of *Correctional Service of Canada v. Laycock, 2017 OHSTC 2* before the Federal Court. We will represent the interests of UCCO-SACC-CSN members before the Federal Court and will put all of our efforts into ensuring that the decision that was made by the OHSTC is confirmed, particularly with regard to the new definition of danger in the *Canada Labour Code*.

UCCO-SACC-CSN MOUNTS LEGAL CHALLENGE ON THE RIGHT TO NEGOTIATE PENSION BENEFITS

In 2009 the Conservative government passed Bill C-10 which unilaterally imposed a cost share on our pension of 50 % paid by the government and 50 % by the employee. Previously we paid 40 %, and 60 % was paid by the employer.

With the help of our CSN legal team, UCCO-SACC-CSN has filed a challenge in the Superior Court of Quebec arguing that under the charter we have the right to bargain benefits which, in our legal opinion, includes pensions. In 2006 the Union successfully negotiated different pension provisions for our members and we feel strongly that these benefits should be negotiated, not imposed. There is much jurisprudence that supports our right to negotiate such benefits. We won't accept this injustice. We will keep you apprised of this challenge as it moves forward.



INTERVENTION REMARQUÉE D'UCCO-SACC-CSN AU CONSEIL CONFÉDÉRAL DE LA CSN

En décembre dernier, Jason Godin, président national, et Frédéric Lebeau, président de la région du Québec, accompagnés de Michel Bouchard, conseiller à la négociation, et de François Enault, conseiller et coordonnateur de l'équipe UCCO-SACC-CSN, ont pris la parole devant les membres de la CSN présents au conseil confédéral. Ils ont présenté les tenants et aboutissants de la lutte que nous avons menée au cours des 42 derniers mois pour l'obtention d'une convention collective qui reconnaisse le caractère unique de notre travail au sein de la fonction publique fédérale.

En présentant la vidéo *Travailler au bord du gouffre*, UCCO-SACC-CSN a aussi profité de cette tribune pour sensibiliser les membres de la CSN aux importants enjeux de santé mentale qui touchent les agentes et agents correctionnels. Une présentation émouvante qui a suscité de vives réactions et un véritable élan de solidarité envers ces travailleuses et travailleurs.

NOTEWORTHY REMARKS BY UCCO-SACC-CSN AT THE CSN CONFEDERAL COUNCIL MEETING

In December, Jason Godin, National President, and Frédéric Lebeau, Quebec Region President, accompanied by Michel Bouchard, Negotiations Adviser, and François Enault, Adviser and Coordinator of the UCCO-SACC-CSN team, spoke to CSN members in attendance at the Confederal Council meeting. They presented various aspects of our



42-month struggle for a collective agreement that recognizes the uniqueness of our work in the federal public service.

In presenting the *Working on the Edge* video, UCCO-SACC-CSN also took the opportunity to raise the awareness of CSN members about important mental health issues affecting correctional officers. A moving presentation that has provoked a strong reaction and a real momentum of solidarity towards us all.

UNE CÉRÉMONIE PARTICULIÈREMENT TOUCHANTE

Le samedi 4 novembre dernier, devant le collège du personnel du SCC, à Laval, l'exécutif régional du Québec a participé à la cérémonie des agents de la paix morts en devoir. L'événement de cette année a été l'occasion pour UCCO-SACC-CSN de souligner les 35 ans de l'émeute meurtrière d'Archambault. Un moment de recueillement touchant pour les agentes et agents correctionnels du Québec et de tout le pays.

AN ESPECIALLY MOVING CEREMONY

On Saturday, November 4, the Quebec Regional Executive participated in a ceremony for peace officers who died on duty, in front of the CSC Staff College, in Laval. This year's event was an opportunity for UCCO-SACC-CSN to mark the 35th anniversary of Archambault's deadly riot. A touching moment of remembrance for correctional officers in Quebec and across the country.



DE NOUVEAUX CONSEILLERS CONSOLIDENT L'ÉQUIPE D'UCCO-SACC-CSN

François Enault, un conseiller d'expérience de la CSN, occupe maintenant le poste de conseiller syndical et agit à titre de coordonnateur des salarié-es à travers tout le pays. Charlie Arsenault-Jacques occupe le poste de deuxième conseillère syndicale dans la région des Prairies. Ces deux conseillers sont en fonction depuis quelques mois et leur apport est déjà fort apprécié. Nous leur souhaitons la bienvenue!

NEW ADVISERS STRENGTHEN THE UCCO-SACC-CSN TEAM

François Enault, an experienced CSN adviser, now holds the position of union adviser and coordinator of the nationwide team. Charlie Arsenault-Jacques joined the Prairie Region team as a second union adviser. These two advisers have been in office for a few months, and their contributions are already greatly appreciated. Welcome aboard!

EN BREF NEWS BRIEF

POUR QUE LE TEMPS DES FÊTES SOIT UNE PÉRIODE DE RÉJOUISSANCES POUR TOUTES ET TOUS

La générosité des agentes et agents correctionnels ne se dément pas d'une année à l'autre. Encore une fois, au cours du mois de décembre, les membres d'UCCO-SACC-CSN ont participé à différentes activités festives et caritatives partout à travers le pays.

Le samedi 16 décembre, les agentes et agents correctionnels du Centre fédéral de formation (CFF) dans la région du Québec, en compagnie de leur président Mike Bolduc, du président de l'Établissement Montée Saint-François, Luc Blackburn, du président régional, Frédérick Lebeau, et du 1^{er} vice-président régional, Francis Picotte, ont participé avec enthousiasme à la Guignolée du Dr Julien afin de recueillir des dons pour le Centre pédiatrique de Laval. Plus d'une cinquantaine d'agents ont bravé le froid mordant pour venir en aide aux enfants à besoins particuliers. La mascotte Youri était sur place, au grand bonheur des tout-petits et des véhicules d'escorte étaient accessibles à la population. Les agentes et agents correctionnels ont ainsi profité de l'occasion pour expliquer leur travail aux passants.

MAY THE HOLIDAY SEASON BE FILLED WITH JOY FOR ALL

The generosity of correctional officers does not fade from one year to another. Once again, in December, UCCO-SACC-CSN members participated in various festive and charitable activities across the country.

On Saturday, December 16, the correctional officers of the Federal Training Center (FTC) in the Quebec Region, along with their President Mike Bolduc, the President of Montée Saint-François Institution, Luc Blackburn, the Regional President, Frédérick Lebeau, and Regional Vice-President Francis Picotte, enthusiastically participated in Dr. Julien's Guignolée, a charity drive to collect donations for a Laval pediatric centre. More than 50 officers braved the bitter cold to help children with special needs. The mascot Youri was on-site, to the delight of the children. Escort vehicles were accessible to the public, and correctional officers took the opportunity to explain their work to passersby.



Les agentes et agents correctionnels des établissements Joyceville et Collins Bay d'UCCO-SACC-CSN, ont pris part à la parade du père Noël de la Ville de Kingston, en Ontario, le samedi 18 novembre. Leur char allégorique, sur le thème du *Grincheux qui a volé Noël*, a été un franc succès! Ces employés participent à diverses activités sociales locales comme celle-ci afin de sensibiliser les gens au rôle qu'ils jouent sur le plan de la sécurité des communautés.

Correctional officers from the Joyceville and Collins Bay institutions, sponsored by UCCO-SACC-CSN, took part in the Santa Claus Parade in Kingston, Ontario, on Saturday, November 18. Their *How-the-Grinch-Stole-Christmas!*-themed float was a hit! Employees participate in various local social activities, such as this one, to raise awareness about their role in keeping our communities safe.

Le 13 décembre, les membres d'UCCO-SACC-CSN de l'Établissement du Pacifique, accompagnés de Derek Chin, président de la région du Pacifique, se sont rendus à l'Hôpital régional d'Abbotsford pour leur visite annuelle afin d'offrir des peluches de Youri aux enfants malades. Le «vrai» Youri était également présent, ce qui n'a pas manqué de faire sourire les enfants et de leur apporter un peu de bonheur en cette période des Fêtes.

On December 13, Pacific Institution UCCO-SACC-CSN members, accompanied by Derek Chin, Pacific Regional President, went to the Abbotsford Regional Hospital for their annual visit to give Youri dolls to sick children. The "real" Youri was also present to put a smile on kids' faces and bring some happiness during this holiday season.



MERCI DE VOTRE SOUTIEN!
NOTRE MOBILISATION A ÉTÉ LA CLÉ

THANKS FOR YOUR SUPPORT!
OUR MOBILIZATION WAS THE KEY

