

VIGILANCE



DANGER AHEAD
ATTENTION: DANGER

PRINTEMPS – SPRING 2015



VIGILANCE PRINTEMPS – SPRING 2015

5

De nouveaux conseillers renforcent UCCO-SACC-CSN
New advisors strengthen UCCO-SACC-CSN

Signature de l'entente de service avec la CSN
CSN services agreement signed

6

Négociations
Le jeu de pouvoir
Negotiations
Power play

8

Mobilisation
Quand Harper attaque, nous répliquons
Mobilization
When Harper attacks, we respond

10 - 13

Griefs
Gains syndicaux
Grievances
Union gains

14

Sondage
Les sections locales gagnantes
Survey
The winning locals

15

SHD
Le gâchis continue
SDS
The mess continues

16

Présentation PFC
Au niveau du recrutement
CTP presentation
On the recruitment front

Formation par modules
Block training

17

Secteur des femmes
Le gaz OC est un outil nécessaire
Women Offenders' Sector
OC spray is a necessary tool

18

Protocole sur la menace ballistique
La clé du succès, c'est la communication
Ballistic threat protocol
The key to success is communication

La gestion des cas
Casework

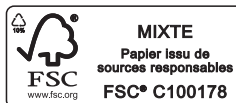
19

Nouvelles santé et sécurité
Health and Safety News



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

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



UCCO-SACC-CSN

Production

UCCO-SACC-CSN

Infographie
Maryse Bédard

Impression/Printing
Graphiscan

Dépôt légal/Legal deposit
BAC et BANQ
Avril 2015 / April 2015

Protéger la population en protégeant nos droits **Defending the public** by defending our rights

**Bonjour, camarades d'UCCO-SACC-CSN.
Votre exécutif national a été très occupé
depuis la parution de notre dernier journal
syndical.**

Comme vous le savez, nous avons passé les dernières semaines de 2014 à diffuser et à consolider certaines de nos demandes, afin que tous et toutes comprennent mieux pourquoi nous nous battons dans cette ronde de négociations. L'exécutif national, en collaboration avec l'équipe de mobilisation nationale, lève son chapeau à nos exécutifs locaux pour le travail formidable qu'ils ont accompli dans cet exercice. Nous savons que cela n'a pas été une mince tâche, alors en tant que membres d'exécutif et du syndicat, nous sommes sincèrement reconnaissants pour le temps, les efforts et les sacrifices que font tous les membres de nos exécutifs locaux au nom d'UCCO-SACC-CSN.

À la table du Conseil national mixte, nous incitons les autres syndicats de la fonction publique à se joindre à nous dans notre lutte contre les tentatives du gouvernement Harper pour détruire les syndicats et attaquer les avantages que nous avons acquis, notamment les congés de maladie. Nous croyons que l'unité est vraiment la clé pour remporter ces luttes. Nous pouvons vous dire qu'en ce moment, tous les syndicats de la fonction publique sont unis contre la détermination de l'employeur de remplacer un système qui fonctionne.

Avec les élections fédérales qui approchent rapidement, le gouvernement Harper commence déjà sa campagne. Ne vous laissez pas bernier. Le gouvernement Harper n'a rien fait pour améliorer nos conditions de travail d'agents correctionnels. Au contraire, il nous a placés dans des situations encore plus dangereuses. Par exemple :

- réduction de 295 millions\$ (et de 60 millions\$ supplémentaires cette année) du budget du SCC;
- fermeture de pénitenciers;
- double occupation des cellules;
- modification du Code canadien du travail dans un projet de loi omnibus (C-4) d'exécution du budget;
- et maintenant, attaque contre nos congés de maladie.

Après tout cela, Harper n'a pas encore rempli la promesse que son gouvernement nous avait faite en 2006 de faire adopter une Loi sur le prélèvement d'échantillons de sang. Au moment de voter, n'oublions pas ces trahisons, et n'oubliez pas de mentionner à vos familles et à vos amis l'influence du gouvernement Harper sur nos conditions de travail. →

Hello brothers and sisters of UCCO-SACC-CSN. Your national executive has been busy since our last newsletter.

As you know, we have spent the last weeks of 2014 informing and entrenching some of our demands so that we all better understand what we are fighting for in this round of negotiations. The national executive, together with the national mobilization team, salute our local executives for their great work in this exercise. We know this has been no easy task, so as executives and as members ourselves, we truly appreciate the time, effort and sacrifice each and every member of our local executives makes in representing UCCO-SACC-CSN.

At the National Joint Council table, we are encouraging all the other public service unions to join us in our campaign to fight the Harper government's bid to destroy unions and attack our benefits, including sick leave. We believe that unity is truly the key to win these battles. Thus far we can report that all public service unions are standing together against the employer's demand to change something that's not broken.

With the federal election looming, the Harper government is already starting its campaign. Don't be fooled by smoke and mirrors. Harper's government has done nothing to improve our work lives as correctional officers. Instead, he has placed us in even greater and more dangerous situations. For instance:

- Cutting \$295 million (with another \$60 million to be clawed back this year) out of CSC's budget;
- Closing prisons;
- Double bunking;
- Amending the Canada Labour Code in an omnibus bill (C-4) that was to implement the budget;
- Attacking our sick leave.

After all this, Harper has still not fulfilled his government's promise to us back in 2006 to pass a Blood Samples Act. Come election time, let's not forget these betrayals and be sure to tell your friends and families of how the Harper government has affected our work lives.

In late September we held our mid-mandate meeting in Ottawa with all local presidents in attendance. There we took a position on clustering intended to defend the right of our members to deploy into minimums. We were ultimately successful in securing this right. →

4 – VIGILANCE



À la fin de septembre, nous avons tenu notre rencontre de mi-mandat à Ottawa. Toutes les présidences locales étaient présentes. Nous y avons pris position sur les regroupements afin de protéger le droit de nos membres de muter dans des établissements à sécurité minimum. Nous avons finalement réussi à faire reconnaître ce droit.

Comme vous le savez, ce gouvernement attaque les agents correctionnels à coups de tentatives que nous pouvons qualifier de mauvaise foi pour modifier rétroactivement notre convention collective et l'entente globale. L'employeur croit maintenant qu'il peut modifier, avec l'aide de politiques, des sujets négociés, comme notre entente sur l'avance de 200 heures de congé de maladie, notre congé d'accident de travail (WCB, CSPAAT, CSST, selon la province où vous vivez). N'en doutez pas : le syndicat se bat pour ces questions. Les batailles ne donneront sûrement pas de résultat rapide, et nous devons nous attendre à une lutte longue et ardue.

Malgré le sérieux de ces menaces, le syndicat continue d'accomplir des progrès sur des problèmes de nature plus quotidienne. Comme vous le lirez dans les pages qui suivent, nous avons entrepris de mettre au point avec l'employeur un processus pour modifier, rationaliser et mieux définir les gestions de cas. Nous allons continuer de faire valoir nos positions sur les normes de déploiement de la DC 004. Nous discutons de la possibilité d'élaborer un projet-pilote sur les horaires, d'obtenir des vestes à l'épreuve des armes blanches et de favoriser un meilleur accès à l'aérosol OC dans les établissements pour femmes. Nous poursuivons également notre travail sur une vaste gamme de sujets au comité national de santé et sécurité et au comité sur la sécurité.

Il y a de nombreux autres sujets à notre programme, alors je vous invite à lire les tracts, à consulter notre site Web, à vous renseigner et à vous impliquer.

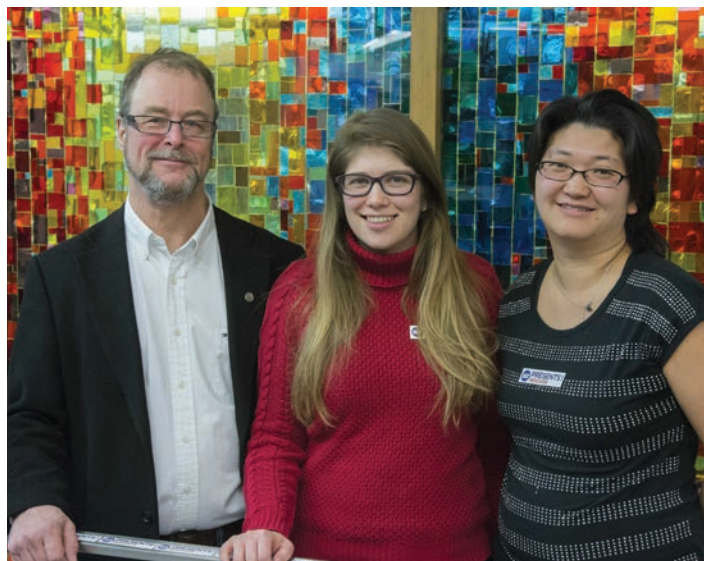
**C'est notre syndicat, et ce sont ses membres
qui font sa force. La clé, c'est de s'unir.**

As you know, correctional officers are being attacked by this government in what we can only describe as bad faith attempts to retroactively change our collective and global agreements. The employer now believes they can change negotiated items via policy, such as our agreement on advance of 200 hours sick leave, our injury on duty leave (WCB, WSIB, CSST, depending in which province you live). Make no mistake: the union is fighting these issues. These battles will certainly not result in a quick fix, instead we should be prepared for a long and tedious struggle.

Despite the serious nature of these threats, the union continues to make progress on more day-to-day concerns. As you will read in the following pages, we have begun a process with the employer to change, streamline and better define casework. We will continue to put forward our positions on CD 004 deployment standards. We are discussing the possibility of creating a pilot project on schedules, adding stab-resistant vests and creating better access to OC spray in institutions for women. We also continue to pursue a wide range of issues at the national health and safety committee and at the national safety and security committee.

There are many more issues on our table, so I encourage you all to read the flyers, go to the website, get informed and get involved. This is our union and it is only as strong as its membership. Unity is the key.

**This is our union and it is only as strong
as its membership. Unity is the key.**



DE NOUVEAUX MEMBRES RENFORCENT L'ÉQUIPE NEW MEMBERS STRENGTHEN THE TEAM

Nous souhaitons la bienvenue à quelques nouveaux conseillers un peu partout au pays. André Lortie, un vétéran de la CSN et de l'IPFPC, occupe temporairement le poste de conseiller pendant un congé de maternité dans la région du Pacifique. Amélie Charlebois occupe le deuxième poste de conseillère syndicale dans la région des Prairies. Shanti Larochelle occupe actuellement le poste d'employée de bureau au Québec.

We'd like to welcome a number of new advisors across the country. André Lortie, a veteran from both the CSN and the PIPSC, is filling in during a maternity leave in the Pacific Region. Amélie Charlebois joins the Prairie Region as the second union advisor. Shanti Larochelle also has new responsibilities as office employee in the Quebec region.



SIGNATURE DE L'ENTENTE DE SERVICES AVEC LA CSN CSN SERVICES AGREEMENT SIGNED

Le 13 novembre dernier, le président national Kevin Grabowsky et la vice-présidente nationale Tatiana Clarke se sont joints au secrétaire général de la CSN, Jean Lortie, pour la signature officielle d'une entente de services qui expose noir sur blanc la relation entre UCCO-SACC-CSN et la confédération des syndicats. L'entente couvre divers points, tels les cotisations, le remboursement de certaines activités syndicales et l'affectation de personnel. En particulier, elle établit un vaste programme de formation offert par le Service des relations de travail de la CSN.

National President Kevin Grabowsky and National Vice-President Tatiana Clarke joined CSN Secretary General Jean Lortie last November 13 for a formal signing of a service agreement that lays out in black-and-white the relationship between UCCO-SACC-CSN and the union confederation. The agreement covers such things as dues, reimbursements for various union activities and staffing. In particular, it provides for an extensive training program from the CSN's Labour Relations Department.

Les enjeux de la négociation

The challenges of negotiations

Pour mener à bien une négociation, il faut évaluer consciencieusement les multiples dynamiques et les différents éléments qui peuvent influencer le cours des choses. Or, nous voici dans une négociation où plusieurs enjeux forts importants sont sur la table. Il est donc impératif de mettre tous les efforts nécessaires pour favoriser notre réussite.

Dans cette optique, nous croyons utile à ce stade de partager notre analyse de la situation à laquelle nous sommes actuellement confrontés dans cette négociation. Enfin, nous discuterons comment nous allons aborder le défi devant nous.

Lors d'une négociation, il y a nécessairement plus d'une partie à la table. Ces parties répondent à des mandats qui ne sont pas tous présents aux discussions. Pour la partie syndicale, ce sont les membres du syndicat qui donnent les mandats à l'équipe de négociation. Quant à la partie patronale, elle les reçoit officiellement du Conseil du Trésor. Et c'est le gouvernement élu qui dirige le Conseil du Trésor. Les mandats patronaux sont aussi empreints de souhaits provenant de cadres du Service correctionnel.

Lorsque les intérêts des parties sont contraires, c'est habituellement le rapport de force entre les parties qui est mis en jeu. Regardons donc ce qu'a fait à date la partie « employeur » au sens large (gouvernement conservateur, Conseil du Trésor et Service correctionnel) pour augmenter son pouvoir relatif dans cette ronde de négociation. Cela nous permettra de mieux comprendre ce qu'il nous faut faire pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés collectivement.

Le gouvernement a commencé à jouer sa stratégie peu après son élection majoritaire en 2011. À titre d'exemple, peu après la dernière élection fédérale, nous avons entendu les ministres fédéraux qualifier *ad nauseam* les représentants syndicaux de « big union bosses ». Ils ont répété ce qualificatif péjoratif simplement pour tenter de miner la crédibilité des élus syndicaux auprès du public.

Puisque la force du gouvernement dépend ultimement de l'appui des électeurs, nous pouvons voir qu'il tentait déjà d'augmenter son pouvoir au profit de celui des syndicats. Ensuite, le gouvernement a introduit une série de projets de loi à saveur antisyndicale. Il a déployé d'importants efforts pour

To successfully negotiate a new collective agreement, we have to consciously evaluate the many dynamics and elements that can sway the course of bargaining. Here we have a negotiation where many very important stakes are in play. Therefore, it's imperative to make all the necessary efforts that can favour our success.

With this in mind, it's useful to share our analysis of where we are at this stage of the negotiations, and how we can best meet the challenges we face.

In any negotiation, there is of course more than one party at the table. These parties work on mandates that are not necessarily evident. For the union, the members provide the mandate to the negotiations team. As for the employer, the mandate officially comes from Treasury Board, but the elected government directs the Treasury Board. The employer mandate is also influenced by a wishlist from managers in the Correctional Service.

Where the interests of each party collide, usually it's the relative balance of strength between them that is put into play. So let's look at what the employer – in the large sense, meaning the government, Treasury Board and Correctional Service – has done to date to increase its relative power in this round of negotiations. This will help us better understand what we have to do in order to reach the objectives that we collectively identified.

The government started to reveal its strategy shortly after winning a majority government in 2011. For example, soon after the last federal election, we started hearing federal ministers repeatedly using the phrase “Big Union Bosses.” This demeaning term was being consciously used to weaken the credibility of elected union leaders with the public.

Because the strength of the government ultimately depends on the support of voters, we can see that it was already trying to increase its power at the expense of unions. Then, the government introduced a series of anti-union bills. It expended a lot of political effort to push forward Bill C-377, which, if it were enacted, would put unions constantly on the defensive. Another piece of legislation, Bill C-525, is aimed at reducing the rate of unionization in the federal public service.

With these manoeuvres, the government is consolidating its right-wing base that supplies its primary source of power.

faire adopter le projet de loi C-377, qui, si elle entre en vigueur, aura comme conséquence que les syndicats seront constamment en mode défensif. Un autre de ses projets de loi, C-525, favorise la réduction du taux de syndicalisation au fédéral.

Par ces manœuvres, le gouvernement vise à consolider sa base conservatrice qui constitue sa première source de puissance et, du même coup, affaiblir les syndicats en stimulant la discorde interne et en accaparant nos ressources syndicales à des fins autres que la défense des intérêts des membres.

Pour miner plus directement la position des fonctionnaires fédéraux avant le début des négociations, le gouvernement a changé les règles du jeu en modifiant à son avantage les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui traitent de la négociation. Le président du Conseil du Trésor, Tony Clement a ensuite fait plusieurs sorties publiques tendancieuses quant au professionnalisme de ses employés et aux coûts liés à leurs avantages sociaux, le tout afin de mieux implanter le mythe que les employés de l'état ne méritent pas le riche traitement qu'ils recevraient aux dépens des pauvres citoyens.

Tandis qu'il mettait ainsi la table, le gouvernement réduisait simultanément les budgets des ministères, tout en leur transférant le fardeau fiscal des améliorations aux conventions collectives. Par conséquent, les cadres supérieurs ont maintenant un incitatif important pour faire des économies sur le dos de leurs employés. Nous avons donc vécu la plus importante vague de mises à pied de fonctionnaires fédéraux dans l'histoire du pays.

Pour ce qui est de l'impact sur notre négociation, force est de constater que la direction du Service correctionnel s'est elle-même rangée derrière le Conseil du Trésor pour réduire les conditions de travail des agents correctionnels. Nous en avons eu un exemple notoire juste avant les Fêtes lorsqu'ils ont annoncé à quelques douzaines de nos membres en congé pour accident au travail qu'ils les délaissaient. Le SCC a de même renié son engagement par rapport aux avances de congé de maladie, il y a maintenant quelques mois.

Il n'est pas anodin que la partie patronale ait choisi de poser ces gestes répréhensibles durant une période de négociation où l'employeur est en demande, justement, sur les congés de maladie et sur le congé pour accident du travail. Nous croyons qu'il vise à donner l'impression aux membres du syndicat qu'il détient tout le pouvoir et que nous ne sommes pas en mesure de lui résister.

Heureusement, l'employeur n'est pas la seule partie à notre table de négociation. Il devra aussi composer avec une force incontournable : le comité de négociation appuyé de chaque agent correctionnel.

Aussi fort soit-il, notre employeur a aussi d'importantes faiblesses. L'une d'elles est la campagne électorale à venir, durant laquelle le Parti conservateur devra faire un bilan de son dernier mandat. Les scandales en matière d'éthique, la gestion hasardeuse de l'économie et son éternelle propension à sous-estimer notre force et notre solidarité seront certainement au cœur de cette campagne.

De notre côté, nous pouvons compter sur d'innombrables forces : nos membres, l'expérience et l'unité de notre syndicat, la CSN, le Conseil national mixte, le mouvement syndical dans son ensemble et bien entendu, le public.

Nous sommes très bien positionnés dans l'équilibre des forces à la table de négociations. Nos membres représentent la source de cette force et ensemble nous serons en mesure de repousser les nombreuses attaques de ce gouvernement et de les retourner contre eux.

At the same time, it is weakening unions by triggering internal divisions and diverting union resources away from the defense of members' interests.

To more directly undermine the position of federal civil servants before the start of negotiations, the government changed the rules of the game to its advantage by amending the way negotiations are led under the *Public Service Labour Relations Act*. Treasury Board President Tony Clement then made several questionable public statements regarding the professionalism of his employees and the costs related to their workplace benefits. His goal is to more firmly plant the myth that public workers don't deserve the rich treatment they receive at the expense of struggling taxpayers.

While they were putting all this on the table, the government was simultaneously reducing ministerial budgets, and making each ministry assume the fiscal burden of any improvement to collective agreements. Consequently, management now had a strong incentive to make savings on the backs of their employees. This is why we have seen the biggest wave of layoffs of federal employees in our history.

As for the impact on our negotiations, we can see that CSC management has lined up behind Treasury Board in an attempt to reduce the working conditions of correctional officers. Just before the holidays, there was the notorious example of this in the way CSC announced it would abandon several dozen of our members on injury on duty leave. Likewise, several months ago, CSC reneged on its commitments to advance sick leave to officers in need.

It's no small thing that the employer chose to make these reprehensible moves during a negotiation period in which the employer is making important demands, not coincidentally, on sick leave and injury on duty leave. We believe they are trying to leave the impression with our members that it has all the power and that we will be unable to resist.

Happily, the employer is not the only party at the negotiating table. The employer must also deal with the unavoidable power of our negotiating committee that is supported by each correctional officer across Canada.

As strong as our employer may be, they also have key weaknesses. These include a forthcoming election, their questionable management of the economy, numerous public scandals that weaken their ethical credibility, and their habit of consistently underestimating the strength of our solidarity.

Meanwhile, we can count on important sources of strength: our members, the experience and strength of our union structures, the CSN, the National Joint Council, the union movement at large, and, of course, the Canadian public.

There is a balance of power at this negotiating table.

Our members are this union's primary source of strength, and together we will be able to resist the attacks coming our way and turn them to our advantage.

Nous préparons la lutte

Lors de la dernière année et au début de l'année 2015 nous avons travaillé d'arrache-pied afin de se structurer et s'organiser pour être prêts pour les négociations :

- Nous avons fait un bilan approfondi de la dernière ronde de négociation ;
- Nous avons produit une série de tracts, de décembre 2013 à mars 2014, expliquant aux membres les attaques des conservateurs à notre endroit et envers les autres syndicats ;
- Nous avons produit une vidéo (Kevin) ;
- Nous avons mis à jour notre site web ;
- Nous avons trouvé un bon thème pour la négociation (la clé, c'est de s'unir) ;
- Avec l'appui du SRT-Recherche, nous avons mis sur pied un immense questionnaire qui nous permettra de mieux comprendre notre réalité. Le taux de participation a été excellent ;
- Nous avons fait des lignes d'info dénonçant les changements injustes et illégaux à notre système de congés de maladie ;
- Nous avons fait une deuxième tournée d'assemblées générales pour adopter notre projet de négociation ;
- Nous avons formé plus de 135 personnes lors d'une nouvelle session de formation mobilisation améliorée, qui incluait pour la première fois les responsables aux communications de toutes les sections locales ;
- Nous avons souligné le lancement des négociations le 3 juillet 2014 par une activité d'information et de solidarité (BBQ) dans chacun des établissements ;

We are preparing

During the past year and the beginning of 2015, we've worked hard to get structured and prepared for negotiations rounds:

- We conducted a thorough review of the last round of negotiations;
- We produced a series of flyers – from December 2013 to March 2014 – detailing Conservative attacks on us and other unions;
- We produced a video (Kevin);
- We have redesigned our web site;
- We found a good negotiations theme: Unity is the Key;
- With the support of the research department, we undertook a massive survey with an excellent participation rate among the membership that will help us understand our realities;
- We organized info-lines denouncing the unjust and illegal changes to our sick leave;
- We held a second round of general assemblies to endorse our package of negotiating demands;
- We trained more than 135 people in a new and improved mobilization session, which for the first time included the responsibilities of the communications rep at each local;
- We highlighted the launch of our negotiations on July 3, 2014 with solidarity and information events at each institution;
- We constantly ensure the working of our union structure at all levels;
- We sent résumés of our mobilization session to each local;
- We have produced and distributed four info-nego flyers to inform all members of the progress of negotiation sessions;



VIGILANCE – UCCO-SACC-CSN





- Nous avons travaillé continuellement pour nous assurer du bon fonctionnement de la structure syndicale, à tous les niveaux ;
- Nous avons fait plusieurs sessions de consolidation, locales ou régionales, pour que tout le monde soit prêt à se mobiliser ;
- Nous avons produit et diffusé quatre tracts info-négo pour informer l'ensemble des membres de l'évolution des différentes rencontres de négociation ;
- Nous avons développé et livré une intense campagne d'enracinement des demandes afin que tous les membres connaissent les « principales » demandes syndicales, le tout, condensé sur une période de six semaines, avec livraison et distribution de 7 500 items et de tracts explicatifs chaque semaine ;
- Pendant cette période, les membres des exécutifs locaux ont rencontré chaque semaine des milliers de membres pour parler de nos enjeux, de nos besoins ;
- Nous avons organisé un « beach party » familial dans la circonscription de Tony Clément au mois d'août pour lui rappeler qu'on ne se laissera pas faire ;
- Nous avons fait du porte-à-porte dans le cadre de la rencontre de mi-mandat à Ottawa pour sensibiliser la population au danger que représentent les conservateurs.
- Nous avons envoyé quatre questions aux partis politiques demandant de se prononcer sur nos conditions de travail
- Nous avons préparé minutieusement notre campagne politique
- Nous avons distribué 7 800 cartes plastifiées expliquant pourquoi il faut voter contre les conservateurs
- Nous avons fait une campagne de mobilisation contre l'application unilatérale de la convention collective (200 heures, congés pour accident de travail)

2014 et le début de l'année 2015 ont été bien remplies, nous avons été actifs, efficaces et notre préparation est réussie. Maintenant que nous sommes prêts, la grande question est : avec qui avons-nous intérêt à négocier ?

- We conceived, developed and delivered an intense campaign to entrench our "major" demands with the membership: 7,500 tools and explanatory flyers distributed weekly, over six weeks!
- During this period, executive members at each local met each week with thousands of members to talk about our challenges and our needs;
- In August, we organized a family-themed "Beach Party" demonstration in Tony Clement's riding to remind him that we will be in his way;
- We conducted a door-to-door campaign in Ottawa during the Mid-Mandate Meeting to inform the population about the dangers of the Conservative agenda.
- We sent four questions to the political parties asking them to take a position on our working conditions.
- We have carefully prepared our political campaign
- We distributed 7,800 plastic cards explaining why we must vote against the Conservatives
- We made a mobilization campaign against the unilateral application of the collective agreement (200 hours, sick-leave)

**The previous year was a busy one:
we have been active, efficient and prepared.
Now that we are ready, one question remains –
with whom do we want to negotiate?**



Griefs en bref

Desjarlais c. SCC

La cause concerne une agente qui, par erreur, a laissé la porte extérieure du PPCC déverrouillée pendant cinq minutes un dimanche vers 21 h. Le GC, qui avait vu la scène sur un écran témoin, a verrouillé la porte, et il a ensuite confronté l'agente. L'agente ne savait pas que le GC avait verrouillé la porte.

Le GC a jugé que l'agente avait menti en déclarant que la porte était verrouillée et avait fait preuve d'insubordination en protestant contre le visionnement de la séquence vidéo. Une sanction pécuniaire lui a été imposée.

Un grief subséquent a été accordé parce que, de l'avis de l'arbitre, « la sanction imposée par l'intimé était exagérée dans les circonstances de cette affaire. »

L'arbitre a jugé qu'une journée de salaire était une sanction anormalement élevée pour cette infraction disciplinaire. L'arbitre a tenu compte du fait que la plaignante avait de bonne foi présenté des excuses pour son manquement et qu'elle avait pris des mesures pour faire en sorte que l'erreur ne se reproduise pas.

De plus, « La plaignante ne devrait pas être prise en défaut pour avoir protesté contre l'utilisation de la séquence vidéo dans le cadre de cette affaire. [Le GC] a qualifié cela de tentative d'éluder sa responsabilité. Étant donné qu'il y avait un écran témoin en fonction dans le bureau du GC... je comprends très bien que la plaignante ait été bouleversée par l'utilisation qu'elle croyait [être] faite du vidéo. »

Le syndicat rappelle à tous les membres de demeurer conscients que des caméras enregistrent en tout temps et que les enregistrements peuvent être utilisés contre eux.

Bylow et Bylow c. SCC

Deux agents qui travaillaient un horaire modifié de 12 heures ont été obligés de participer à une formation de quatre jours sur une nouvelle arme de poing. On leur a imposé un quart de 11 h à 23 h et on leur a payé des heures supplémentaires pour leur participation à la formation seulement pour les jours où ils étaient censés être en congé.

Ils ont déposé un grief pour faire déterminer si l'employeur peut changer leur horaire pour leur imposer un quart qui n'a pas été approuvé selon l'annexe K. Le grief a été accordé en août 2014, confirmant l'annexe K, qui exige que les changements de quarts soient approuvés par le syndicat.

Grievance briefs

Desjarlais v. CSC

The case concerned an officer who mistakenly left the outside door of MCCC unsecured for five minutes on a Sunday around 9:00 pm. The CM observing on a camera monitor secured the door and then challenged the officer. The officer did not know that the CM had secured the door.

CM felt that the officer's statement about the door being secured was a lie and felt she was insubordinate when challenging him due to his review of the video footage. The officer was assessed a financial penalty.

A subsequent grievance was allowed because, in the view of the adjudicator, "the penalty imposed by the respondent was overkill in the circumstances of this case."

The adjudicator found that a day's pay is an inordinate penalty for this disciplinary infraction. The adjudicator accepted that the grievor apologized for the misconduct in good faith and that she took steps to ensure the mistake would not be repeated.

Furthermore, "The grievor should not be faulted for raising the issue of using video footage during the course of this matter. [The CM] has characterized this as an attempt to evade responsibility. Given that there was a live feed and monitor into the CM's office ... I fully understand that the grievor was upset with the use she believed [was] made of the video."

The union reminds all members to be constantly aware that cameras are recording and the recordings can and may be used against you.

Bylow and Bylow v. CSC

The two officers working a 12-hour modified schedule were required to attend training on a new handgun over a four-day period. They were moved to a 1100 to 2300 shift and were paid overtime for attendance at the training only on days that they were not scheduled to work.

They filed a grievance seeking to resolve whether the employer can change their schedule to a shift that has not been approved under Appendix K. The grievance was allowed in August 2014, upholding Appendix K, which requires union approval of shift changes.

Dufour c. Conseil du Trésor

Une requête en révision judiciaire a été déposée dans cette affaire, après qu'un arbitre eut rejeté en 2009 la demande de congé parental du plaignant présentée en vertu de l'article 30.07 de la convention collective. L'employeur avait refusé le congé, pour le motif que la conjointe (qui est également agent correctionnel au même établissement au Québec) avait déjà épuisé le congé maximum de 52 semaines permis par la convention collective.

Le syndicat soutenait que le refus était déraisonnable, parce que cet avantage vise les personnes, et non les couples, et que la Commission des relations de travail avait outrepassé sa compétence pour en fait récrire l'article 30.07 de la convention collective.

En novembre, la Cour fédérale a donné raison au syndicat, annulé la décision de l'arbitre et renvoyé le grief à la CRTFP.

Directive du CNM sur la réinstallation

Une directive sur la réinstallation est présentée par le Conseil national mixte, où elle a été développée conjointement par les agents négociateurs participants et les employeurs de la fonction publique. Elle est considérée comme faisant partie des conventions collectives entre les parties représentées au CNM, dont UCCO-SACC-CSN.

La directive prévoit que les dépenses de réinstallation seront autorisées lorsque la nouvelle résidence principale de l'employé est au moins 40 kilomètres plus près (par le plus court chemin public habituel) du nouveau lieu de travail que son ancienne résidence.

La directive était particulièrement importante pour les membres touchés en 2013 par la fermeture du pénitencier de Kingston et du Centre régional de traitement. Cependant, le gouvernement a unilatéralement décrété que la « région métropolitaine de recensement » -en d'autres termes, le Grand Kingston - serait le lieu de travail des agents touchés.

Un grief concernant cette interprétation a été accordé en août 2014, pour le motif que les plaignants n'avaient pas été traités conformément à l'intention de la directive.

Le dossier du grief Gonin/Lévesque est toujours en cours de règlement. Consultez votre exécutif local si ce dossier vous touche de près ou de loin.

Décisions à venir

- Calcul de l'emploi continu pour les ex-militaires et les employés occasionnels
- Calcul des heures supplémentaires pour le droit aux crédits
- Interprétation du congé de maladie de 200 heures

Dufour v. Treasury Board

A request for judicial review was made in this case after an adjudicator ruled in 2009 against the grievor's request for parental leave benefits under Article 30.07 of the collective agreement. The employer had refused the benefit, arguing that his spouse (who is also a correctional officer at the same institution in Quebec) had already used the maximum 52 weeks allowable under the collective agreement.

The union argued that the refusal was unreasonable because these benefits target individuals, and not couples, and that the Labour Relations Board had overstepped its competence to, in effect, rewrite Article 30.07 of the collective agreement.

In November, the Federal Court agreed with the union, overturning the adjudicator's ruling and sending his grievance back to the PSLRB.

NJC Relocation Directive

This directive is hosted by the National Joint Council, where it was co-developed by participating bargaining agents and public service employers. It is deemed to be part of collective agreements between the parties represented on the NJC, including UCCO-SACC-CSN.

The directive holds that relocation expenses shall be authorized when the employee's new principal residence is at least 40 kilometres closer (by the shortest usual public route) to the new place of work than his/her previous residence.

The directive was particularly important to members affected by the closure of Kingston Penitentiary and the Regional Treatment Centre in 2013. However, the government unilaterally decreed that the "census metropolitan area" – in other words, Greater Kingston – would be the place of duty for the affected officers.

A grievance over this interpretation was upheld in August 2014, ruling that the grievors were not treated within the intent of the directive.

The Gonin/Lévesque Grievance case is still ongoing, please feel free to talk to your local executive if you are concerned by that particular case.

Upcoming decisions

- Calculation of continuous employment for ex-military and casuals
- Calculation of overtime for credit entitlement
- 200 hours sick leave interpretation

Nadeau c. SCC

Un grief concernant l'uniforme de maternité fait valoir un droit garanti par la convention collective

Nadeau v. CSC

Grievance over maternity uniform entrenches rights under collective agreement

Un grief déposé en 2009 a finalement été remporté en septembre dernier, dans un cas de discrimination présumée relatif au refus du SCC d'accorder à une agente enceinte une indemnité d'habillement ou un uniforme de maternité.

Dans Nadeau c. SCC, on a démontré à l'arbitre comment l'agente avait été réaffectée à des fonctions administratives sans contact avec les détenus. Bien qu'elle ait demandé un uniforme de maternité au début de sa grossesse, le SCC a refusé, alléguant que les agents correctionnels qui ne sont pas autorisés à accomplir des tâches de CX n'avaient pas besoin de porter des uniformes. L'employeur a également refusé de lui accorder une indemnité d'habillement pour le motif que la plaignante avait travaillé moins de six mois.

Dans la présentation de ses éléments de preuve, le syndicat a soutenu que le refus de l'employeur de fournir des uniformes de maternité était un problème systématique au SCC, et que cela constituait une forme de discrimination envers les agentes correctionnelles enceintes.

L'arbitre a accordé le grief et ordonné à l'employeur de calculer l'allocation au prorata du temps travaillé. Il l'a aussi condamné à payer 1 500\$ en indemnisation pour les dommages moraux subis, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas démontré que cette norme discriminatoire est une exigence professionnelle justifiée. Concernant la clause sur l'allocation vestimentaire, l'employeur n'a pas non plus démontré qu'il y avait un motif rationnel à l'obligation de travailler au moins six mois d'une année financière pour y avoir droit.

Finalement, l'arbitre a conclu que ni fournir un uniforme de maternité ni accorder une allocation vestimentaire n'impose un fardeau excessif à l'employeur.

A decision in a grievance dating from 2009 finally resulted in victory last September in a case that alleged discrimination over the CSC's refusal to grant a pregnant officer a clothing allowance or a maternity uniform.

A decision in a grievance dating from 2009 finally resulted in victory last September in a case that alleged discrimination over the CSC's refusal to grant a pregnant officer a clothing allowance or a maternity uniform.

In Nadeau v. CSC, the adjudicator heard how the officer had been reassigned to administrative duties with no inmate contact. Despite requesting a maternity uniform at the beginning of her pregnancy, CSC refused, claiming that correctional officers who are not allowed to perform CX duties should not wear uniforms. The employer also refused to grant a clothing allowance under the reasoning that the grievor had worked fewer than six months.

In its presentation of evidence, the union argued that the employer's refusal to supply maternity uniforms was a systematic problem at CSC, and that this constituted a form of discrimination against pregnant correctional officers.

The grievance was allowed and the employer was ordered to prorate the clothing allowance according to time worked, and ordered to pay \$1,500 in compensation for moral damages under the *Canadian Human Rights Act*.

The decision found that the employer in this case failed to justify that this discriminatory standard is a *bona fide* occupational requirement. Concerning the clause on clothing allowance, the employer likewise failed to demonstrate a rational reason for the obligation to work at least six months during a financial year to be entitled to the allowance.

Finally, the adjudicator ruled that neither providing a maternity uniform or a clothing allowance to a pregnant employee imposes an excessive burden on the employer.

Décision King

King decision

Une décision importante a été rendue en septembre dernier dans la cause King c. SCC, sur l'utilisation de vidéos dans les enquêtes disciplinaires concernant le recours à la force.

Un agent de la région du Pacifique a reçu une sanction pécuniaire de quatre jours après que le SCC eut jugé qu'il avait fait un usage excessif de la force dans le contrôle physique exercé pour escorter un détenu jusqu'à sa cellule dans le contexte d'une agression. L'enquête du SCC reposait surtout sur les séquences vidéos de l'incident.

Un arbitre a cependant accordé le grief de l'agent et annulé la sanction, pour le motif que l'enquête disciplinaire du SCC comportait de sérieuses lacunes. Plus particulièrement, la décision déclarait que la séquence vidéo n'était pas fiable : il n'y avait pas de son, il y avait des manques dans la couverture et elle était sujette à diverses interprétations.

« Sans l'audio, la séquence vidéo ne constitue qu'une simple série d'images pouvant faire l'objet de différentes interprétations, selon la personne qui la visionne », a dit l'arbitre. L'enquêteur du SCC « été obligée de reconnaître qu'il était impossible de voir les pieds du détenu dans toutes les séquences vidéo, ce qui illustre le fait que les personnes voient souvent ce qu'elles s'attendent de voir ou ce qu'elles souhaitent voir. »

La décision note, ce qui est très important, que dans des cas comme celui-ci on doit favoriser le témoignage de l'agent correctionnel. En outre, les agents devraient avoir la discrétion de déterminer l'approche adéquate face à des incidents de sécurité comme celui-là, où le détenu n'est pas physiquement coopératif.

Selon l'arbitre : « Je ne dispose d'aucun élément de preuve indiquant que le fonctionnaire était tenu d'attendre jusqu'à ce que le détenu réponde de manière plus agressive ou de le menacer... Le MGS n'établit pas des directives quant au nombre de fois qu'un ordre doit être donné ou combien de temps l'agent doit attendre avant de prendre une mesure. Il me semble qu'une fois qu'il devient évident pour les agents que le détenu ne répondra pas à l'instruction ou aux ordres donnés, ils doivent prendre une mesure afin d'assurer leur autorité. »

Cette affaire renforce la nécessité pour les membres qui font face à des situations similaires de demander les séquences vidéos disponibles et de documenter tout refus dans un rapport d'observation directe (ROD). Les agents devraient aussi :

- rédiger un ROD complet (décrire les nombreux ordres donnés, et le comportement du détenu, les mots qu'il a prononcés, ses réactions et son ton) ;
- faire un enregistrement audio de toutes les entrevues avec l'enquêteur et des audiences disciplinaires ;
- avant une audience disciplinaire, demander tous les documents et les renseignements utilisés par l'enquêteur (autres ROD, notes, enregistrements, etc.).

King v. CSC delivered an important decision in September that clarified the use of video in disciplinary investigations involving the use of force.

An officer in the Pacific region received a four-day financial penalty after CSC ruled there was an excessive use of force during the physical handling required to escort an inmate to his cell in the aftermath of an assault. CSC's investigation relied heavily on the video footage of the incident.

An adjudicator, however, overturned the penalty in allowing the officer's grievance, saying CSC's disciplinary investigation was seriously flawed. In particular, the decision criticized the video footage as unreliable: it lacked audio, had gaps in coverage and was subject to different interpretations.

"Without audio, the video footage is simply a series of images capable of different interpretations, depending on the viewer," the adjudicator wrote. The CSC investigator "was forced to acknowledge that it was not possible to see the inmate's feet in any of the clips, illustrating that people often see what they expect or want to see."

Importantly, the decision noted that the testimony of the correctional officer is to be preferred in such a case. As well, officers should have the discretion to determine the correct response to security incidents like this one in which the inmate is physically uncooperative.

Wrote the adjudicator: "There was no evidence before me to suggest that the grievor was required to wait for the inmate to respond more aggressively or to threaten him.... The SMM does not set out directions as to how many times an order is to be given or as to how long the officer must wait before acting. It seems to me that once it becomes clear to the CO that an inmate will not respond to the direction or orders given, they must take action if they are to maintain their authority."

This case reinforces the need for members facing similar situations to request available video footage and to document any refusal in an OSOR. Officers should also:

- Write a complete OSOR (indicate several orders given, and the inmate's behaviour, words, reactions and tone);
- Make an audio record of all interviews with investigator and disciplinary hearings;
- Before disciplinary hearing, request all materials and information used by investigator (other OSORs, notes, tapes, etc.).

Sondage

sur les conditions de travail

Working Conditions Survey

Le printemps dernier, les agents correctionnels et les intervenants de première ligne ont été invités à participer à un sondage en ligne sur les conditions de travail. Les résultats du sondage doivent servir d'argumentaire au comité de négociation dans les négociations avec le Conseil du Trésor.

Le taux de participation, qui se situe à environ 50 %, a rendu l'exercice très utile. L'exécutif national aimerait remercier toutes les personnes qui ont participé au sondage. Pour féliciter les sections locales dont le taux de participation a été le plus élevé par niveau de sécurité, UCCO-SACC-CSN a fait un don à l'œuvre de bienfaisance de leur choix. Voici les sections locales gagnantes et leurs œuvres de bienfaisance :

Sécurité minimum

Ex aequo avec un taux de participation de 100 %

- Section locale Rockwood : 250 \$ à Action Cancer Manitoba
- Section locale Kwikwèxwèlhp : 250 \$ au Fonds commémoratif des membres de la GRC décédés en fonction à Moncton

Sécurité moyenne

Avec 81 % de participation

- Section locale Mountain : 500 \$ à l'unité néonatale de soins intensifs de l'hôpital Royal Columbian

Sécurité maximum

Avec 66 % de participation

- Section locale Kent : 500 \$ à Special Olympics BC

Multiniveau

Avec 90 % de participation

- Section locale de l'établissement Pacific : 500 \$ au BC Children's Hospital

Last spring, correctional officers and primary workers were invited to participate in an online survey on working conditions to be used to support the Negotiating Committee during bargaining with Treasury Board.

The participation rate, at about 50%, made this a very successful exercise. The National Executive would like to thank everyone who participated in the survey. To congratulate the locals with the best participation rates by security rating, UCCO-SACC-CSN made a donation to the charity of the local's choosing. The winners and their charities were:

Minimum Security

Tie with 100% participation

- Rockwood Local \$250 to Cancer Care Manitoba
- Kwikwèxwèlhp Local \$250 to Moncton Fallen RCMP Members Fund

Medium Security

With 81% participation

- Mountain Local \$500 to Neonatal Intensive Care Unit - Royal Columbian Hospital

Maximum Security

With 66% participation

- Kent Local \$500 to Special Olympics BC

Multi-level

With 90% participation

- Pacific Institution Local \$500 to BC Children's Hospital



Le gâchis du SHD continue SDS Mess Continues

Le dossier du SHD continue de démontrer l'incompétence administrative qui est à l'origine de nombreux problèmes inutiles.

Le SCC récupère encore des heures de nos membres, notamment pour des changements d'horaire destinés à répondre à des exigences de formation. La direction se sert du SHD pour revenir aussi loin que 2009 pour recouvrer des paiements.

Nous avons trouvé plusieurs erreurs dans ces changements au SHD, y compris des erreurs d'entrées dues au roulement des GCHD et du manque de formation à certains établissements. Dans certains cas, nous avons découvert des situations où le SCC a une dette envers certains de nos membres.

Dans un rapport d'octobre dernier, le Vérificateur général du Canada a identifié plusieurs problèmes concernant le poste du GCHD. Selon le rapport, « un poste clé, celui de gestionnaire correctionnel, Horaires et déploiement (GCHD), responsable de l'établissement des horaires des agents correctionnels, doit être réévalué. Les responsabilités et les rôles de ce poste ne sont pas définis à l'échelle nationale, la formation n'est pas uniforme, le roulement de personnel est considérable et le poste est financé au niveau de l'organisation au titre de budgets affectés aux salaires et aux heures supplémentaires ».

Gardant cela en tête, nous encourageons fortement nos membres à contester les incohérences au moyen d'une procédure de réfutation qui ressemble à ce qui suit :

- L'établissement recevra de l'AC un résumé des heures en question (à payer ou à recevoir) selon la Transaction – appel nominal (TAN) et la Calculatrice – horaire personnel (CAP), qui sont envoyés au GCHD et à l'employé (membre), depuis le 28 septembre 2009 jusqu'au dernier dimanche du mois en cours ;
- Le GCHD et l'employé se rencontrent, et s'ils s'entendent sur les heures, un plan est établi pour concilier ces heures. Le plan est envoyé à l'AC pour qu'il soit intégré au SHD – s'il n'y a pas d'entente, chaque partie présente l'information nécessaire pour résoudre l'impasse ;
- S'il n'y a pas de solution, demandez l'aide de votre syndicat local ;
- Pour les membres qui doivent plus de 50 heures, le délai imposé par l'employeur pour la conciliation est janvier 2016.

Notre objectif est d'amener l'employeur à prendre sa responsabilité de rectifier ces déficits d'heures. La direction doit s'asseoir avec nos membres pour élaborer un plan dès que possible – un plan qui évite les situations où l'employeur essaie soudainement de percevoir ces heures, ce qui peut causer des difficultés pour nos membres.

Nous incitons nos membres à tenir l'employeur responsable et à faire en sorte que ces déficits soient rectifiés. L'employeur réclamera les heures que vous devez à la fin de votre carrière, ce qui, au bout du compte, vous coûtera plus cher. N'hésitez pas à contester toute divergence et à demander l'aide de vos représentants syndicaux.

The SDS file continues to demonstrate the administrative ineptitude that has resulted in many needless problems.

CSC is still recovering hours from our members for things such as schedule changes to accommodate training requirements. Management is using SDS to look back as far as 2009 to recover payments.

We have encountered many mistakes in these SDS changes, including input errors due to CMSD turnover and lack of training at some sites. In certain cases we have uncovered situations in which CSC owes our members.

In a report last October, the Auditor General of Canada identified several problems with the CMSD position. Said the report, "to assist in optimizing the use of resources in institutions, where most of the overtime occurs, a key position, the CMSD which is responsible for correctional officers scheduling, needs to be re-examined. The position's roles and responsibilities are not laid out on a national basis, training is not consistent, turnover is significant and the position is funded at the institutional level through salary and overtime budgets."

With this in mind, we strongly encourage members to challenge these inconsistencies through a rebuttal process that looks as follows:

- The site will receive a summary from NHQ on hours in question (owed or owing) in the Roll Call Transaction (RCT) and Personal Schedule Calculator (PSC) which are sent to both the CMSD and employee (member) from September 28, 2009, to the last Sunday of the current month;
- The CMSD and employee meet and if they agree on the hours a plan is established to reconcile these hours. The plan will be sent back to NHQ to be implemented into SDS – if there is no agreement each side presents information to resolve the impasse;
- If there is no resolution seek assistance from your local union;
- For members owing more than 50 hours, the employer-imposed deadline to reconcile is January 2016.

Our goal is to get the employer to take responsibility for correcting these deficit hours. Management needs to sit down with our members to work out a plan as soon as possible – a plan that avoids situations in which the employer suddenly tries to collect these hours, which can put our members in difficulty.

We encourage members to hold the employer responsible and ensure these deficits are rectified. The employer will collect any hours owed at the end of your career, which will ultimately cost you more. Be sure to challenge any discrepancy and seek assistance from your local union representatives.

AU NIVEAU DU RECRUTEMENT

Le syndicat a finalisé une présentation nationale à l'intention des nouvelles recrues qui participent au PFC à Regina.

La présentation comprend l'historique d'UCCO-SACC-CSN et les nombreuses victoires que nous avons remportées au cours de nos 14 années d'existence. Ryan DeBack, vice-président régional des Prairies de RPC, s'occupe de la présentation à nos nouveaux membres anglophones, et Alexandre Tourigny, président local de l'établissement Archambault, s'adresse aux recrues francophones.

Par ailleurs, UCCO-SACC-CSN et plusieurs membres ont participé à un atelier d'une semaine visant à développer un test de jugement situationnel pour les nouveaux agents correctionnels. Ce processus comporte la description de situations réelles vécues par les agents de première ligne, et l'exercice a pour but de mieux préparer les recrues aux défis auxquels elles feront face dans leur emploi.

Nous espérons recevoir une présentation des résultats de cet atelier au cours de la nouvelle année.

ON THE RECRUITMENT FRONT

The union has finalized a national presentation to deliver to new recruits while they are on CTP in Regina.

The presentation includes the history of UCCO-SACC-CSN and the many victories we have won over our 14-year history. Ryan DeBack, Prairie Regional Vice-President from RPC, is responsible for presenting to our new anglophone members, while Alexandre Tourigny, the local president at Archambault Institution, will address francophone recruits.

In addition to this, UCCO-SACC-CSN and many members participated in a week-long workshop to develop situational judgment testing for new correctional officers. This process involved the development of actual situations encountered by front line officers to help better prepare recruits for the challenges they will face on the job.

We hope to receive a presentation on the outcome of this workshop sometime in the new year.

FORMATION PAR MODULES

Après plusieurs mois de discussion, nous avons finalement reçu en février les horaires pour tout le pays, afin de nous assurer que les agents correctionnels aient un préavis de six semaines avant la formation par modules.

Ce dossier fut une longue suite de problèmes de communication. Il y a eu plusieurs changements au sein du personnel du SCC qui gère le dossier, et un profond désaccord sur ce qu'on entend par consultations significatives.

Nous nous attendons à ce qu'il y ait toujours des problèmes dans ce dossier, tandis que nous trouvons des solutions aux désagréments et que nous attendons le rapport de l'an dernier. Mais nous croyons qu'à ce stade, le principal obstacle des horaires est en bonne voie de résolution.

Le SCC a maintenant décidé de rendre jusqu'à 75 % des postes de formateurs modulaires permanents (CXIII). Ce sera une transition difficile, mais cela devrait assurer une formation plus cohérente pour les membres.

Le gestionnaire correctionnel doit s'assurer que vous êtes qualifiés pour votre poste. Durant cette période de transition, assurez-vous de bien connaître les dates d'expiration de votre formation, conformément aux NNF. Si vos qualifications ne sont pas à jour, vous ne devez pas prendre de postes qui exigent cette formation. Le SCC ne peut pas vous obliger à travailler à des postes pour lesquels vous n'êtes pas qualifiés.

Malgré certaines rumeurs en ce sens, nous n'avons pas accepté d'étendre à 18 mois la période de qualification sur les armes à feu. Votre période de qualification est de 365 jours. Au jour 366, vous n'êtes plus qualifié. La politique a été officiellement corrigée en ce sens.

BLOCK TRAINING

After several months of discussion we finally received the schedules for the entire country in February to give correctional officers six weeks notice prior to block training.

It has been a long road of communication problems. There have been several staffing changes in CSC personnel managing the file and strong disagreement on the definition of meaningful consultations.

We expect ongoing issues with this file as we work out the bugs and move into the next reporting year. But we feel at this point the main hurdle of scheduling is well on its way to resolution.

CSC has now decided to make up to 75 % of the block trainers permanent, CX3. This will be a challenging transition but should help make for more consistent training for the membership.

The correctional manager is responsible for ensuring you are qualified for your post. During this time of transition, please ensure you are aware of your expiration dates for your NTS training. If you are not current in your qualification you are not to take over the post that requires that training. CSC cannot force you to work in posts for which you are not qualified.

Despite some talk in the rumour mill, we have not agreed to extend the long gun qualification period to 18 months. Your qualification period is 365 days. On day 366, you are no longer qualified. This has been officially corrected in policy.

Le Programme de formation correctionnelle a lieu au dépôt de la GRC à Regina

The Correctional Training Program is conducted at the RCMP Depot in Regina



Établissements pour femmes

Women Offenders' Sector

Après plusieurs années de travail acharné de la part des représentants syndicaux du pays, le SCC accepte dorénavant le port du gaz OC aux différents postes identifiés comme multifonctions. Nous avons constaté que cela entraînait différentes interprétations dans l'ensemble du pays. Nous avons demandé que le gaz OC soit porté par l'ensemble des IPL, comme c'est le cas dans les établissements pour hommes. La sous-commissaire considérera cette demande et nous répondra prochainement.

Beaucoup de discussions entourant les détenues atteintes de problèmes de santé mentale ont lieu. UCCO-SACC-CSN demande depuis plusieurs années d'avoir un endroit approprié pour gérer ces détenues, qui refusent les traitements et qui sont agressives envers le personnel.

La sous-commissaire nous a expliqué que le SCC étudie la possibilité d'un endroit centralisé au pays afin de gérer ce genre de détenues qui refusent les traitements recommandés. Un comité qui aura pour mandat l'étude de ce genre d'unité sera formé sous peu.

Le SCC ne participant pas à la réunion annuelle cette année, l'exécutif national a décidé de tenir quand même une rencontre des représentants du secteur des femmes à Terrebonne le 28 mai.

Lors de cette rencontre, nous aborderons plusieurs sujets, comme la dotation mixte.

After many years of hard work by union representatives across the country, CSC now accepts OC spray on different posts identified as multi-function. We have seen that this involves a variety of interpretations in different regions of the country. We have asked that all primary workers carry OC as in male institutions. The deputy commissioner will review this demand and give us an answer soon.

Much discussion is taking place around the issue of inmates with mental health problems. UCCO-SACC-CSN has for several years asked for an appropriate unit to manage inmates who refuse treatment and who are aggressive to staff and other inmates.

The deputy commissioner has indicated to us that CSC is examining the possibility of one centralized unit to manage those inmates who do not participate in prescribed treatment. A committee to oversee the development of this unit will soon be established.

CSC has decided not to participate in the annual meeting this year, however, the National Executive will nonetheless hold a meeting of union representatives from the Women's Offender's Sector in Terrebonne on May 28.

We will raise several subjects, including cross-gender staffing, during this meeting.



Établissement Edmonton pour femmes

Edmonton Institution for Women

Protocole sur la menace balistique

Ballistic Threat Protocol

Ces dernières années, plusieurs plaintes en vertu du Code canadien du travail ont été formulées à propos de soupçons concernant la présence de munitions dans les établissements. Nous avons travaillé en collaboration avec l'employeur au développement d'un protocole sur la menace balistique.

Le document, qui a demandé des années de travail, est en vigueur depuis peu. Le protocole établira une procédure claire et des niveaux de dangers relatifs à la menace balistique.

Le protocole a été utilisé deux fois durant sa phase de développement, avec des résultats positifs. La clé du succès est la communication, en premier lieu avec le directeur et le président local. Dans ces cas, toute l'information doit être partagée, et des discussions ouvertes doivent avoir lieu. Cela ne fonctionnera pas si l'employeur n'est pas ouvert et transparent à l'égard de toute menace balistique à laquelle nous pouvons être exposés. Ce système indiquera clairement quand ce n'est pas le cas.

N'oubliez pas que cette procédure est seulement un outil et qu'il est possible qu'elle ne soit pas efficace dans toutes les situations. Quand il n'y a pas d'entente sur la manière de procéder et que les communications sont rompues, il existe un recours sous la forme d'une plainte selon le Code canadien du travail. Communiquez avec votre représentant régional en matière de santé et sécurité pour obtenir des conseils si une situation semblable survient dans votre établissement.

Several Canada Labour Code complaints over suspicions of ammunition in institutions during the past few years, two of which were upheld, led us to sit down with the employer to develop a ballistic threat protocol.

This file, years in the making, is now operational. The protocol clearly outlines a process and threat levels when dealing with any ballistic threat.

This protocol has been used twice during development, with positive results. The key to making it work is communication, starting with the warden and local president. In these cases all information is to be shared and open discussions need to take place. This will not work if the employer is not open and transparent throughout every ballistic threat case that we may face. This system will clearly point out when that does not happen.

Remember that this process is just a tool and may not be successful in all situations. When there is not agreement on how to proceed and communication breaks down, there is recourse available in the form of a Canada Labour Code complaint. Contact your regional health and safety representative for guidance if a similar situation arises in your institution.

LA GESTION DES CAS

Les consultations ont commencé avec la direction afin de revoir et de rationaliser les procédures de gestion des cas pour les ACII et les travailleurs de première ligne. Bien que le processus s'annonce long, des représentants d'UCCO-SACC-CSN se sont récemment joints à un comité chargé d'examiner les redondances dans les rapports et l'absence de formation donnée aux ACII.

Présentement, il n'y a pas de formation officielle sur la gestion des cas offerte aux ACII qui obtiennent des promotions; cette situation est inacceptable, compte tenu des attentes de la direction exprimées dans les directives du Commissaire. En participant à ce comité, la direction semble désireuse de réintroduire la matrice de gestion des cas dans l'optique de clarifier ce qu'on attend des membres de l'équipe de gestion des cas.

Un autre objectif est de donner la possibilité aux agents correctionnels et aux intervenants de première ligne de participer plus activement au processus de gestion des cas. L'employeur a indiqué que cette participation (par ex., sous forme d'affiliations, de temps et d'interactions avec le personnel) pourrait être intégrée au SGD. Ce changement entraînerait automatiquement des rapports préparés par les ACII, travailleurs de première ligne, superviseurs de travail et agents de libération conditionnelle.

UCCO-SACC-CSN fait preuve d'un optimisme prudent envers le travail qui sera accompli par ce comité.

CASEWORK

Consultations have begun with management to revise and streamline the casework processes for COIs and PWs. Though it may be a lengthy process, UCCO-SACC-CSN representatives have recently entered into a joint committee to address redundancies in reports and the lack of training provided to COIs.

Currently there is no formal casework training provided to COIs who are promoted; this is unacceptable given the expectations of management as articulated in the Commissioner's Directives. As part of this committee, management appears willing to reintroduce the Casework Matrix in order to clarify the requirements of the members of the Case Management Team.

Another goal is to allow correctional officers and primary workers to provide more meaningful input into the case-management process. The employer has indicated that this input (e.g., affiliations, use of time and interactions with staff) could be entered into OMS. This change would automatically generate reports that are prepared by COIs, PWs, work supervisors and parole officers.

Although it is very early in the process, UCCO-SACC-CSN is cautiously optimistic about the work that will be done by this committee.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La nouvelle définition de danger selon le Code canadien du travail est entrée en vigueur le 31 octobre, après que l'immense projet de loi omnibus du gouvernement (C-4) ait été adopté par la Chambre des communes à une vitesse record. Le syndicat continue de voir ce changement, qui donne au ministre un pouvoir ultime sur les décisions des agents de santé et sécurité, comme une attaque politisée contre nos membres.

UCCO-SACC-CSN a malgré tout remporté une première décision sur le danger selon la nouvelle définition du code à l'établissement Mountain, dans la région du Pacifique.

L'affaire concernait une paire manquante de ciseaux coupe-fil. Après trois fouilles infructueuses de l'atelier, l'employeur refusait encore d'ordonner le confinement aux cellules et la fouille à l'extérieur du secteur de l'atelier. L'ASS a ordonné au SCC de remédier au danger, jugeant qu'il y avait une possibilité que les ciseaux se retrouvent dans la population générale.

Nous allons suivre de près les décisions de l'EDSC pour voir si elles tiennent compte des décisions antérieures rendues dans d'autres cas comportant des refus semblables, et pour voir comment seront appliquées les nouvelles interprétations, politiques et directives.

Enfin, nous invitons tous les représentants de santé et sécurité d'UCCO-SACC-CSN à nous transmettre toutes les informations qu'ils possèdent sur la mise en application de la nouvelle définition de danger. Nous surveillerons l'effet des modifications législatives avec beaucoup d'attention.

HEALTH AND SAFETY NEWS

The new definition of danger under the Canada Labour Code came into effect October 31 after the government's massive omnibus bill (C-4) was pushed through the House of Commons at record speed. The union continues to see this change, which gives ultimate authority over rulings by health and safety officers to the minister, as a politicized attack on our members.

Despite this, UCCO-SACC-CSN obtained our first ruling of danger under the new code definition at Mountain Institution in the Pacific Region.

The case involved a missing pair of thread snips. The employer refused to lock down and search outside the shop area after three searches of the shop failed to find the thread snips. The HSO directed CSC to correct this danger, ruling that there was an opportunity for the snips to be passed into the general population.

We will watch closely to see if ESDC relies on decisions rendered in previous and similar refusals, and how the new interpretations, policies and guidelines will be applied.

Lastly, we want to encourage all UCCO-SACC-CSN health and safety representatives to share any information on how the new definition of danger is being put into application. We will be monitoring the effect of the legislative modifications very closely.



**Ne les
oublions pas**

Journée internationale
de commémoration des travailleuses
et des travailleurs
morts ou blessés au travail

**Lest
we forget**

International Day Commemorating
Death and Injury of
Workers in the Workplace

28 avril april 28

PANNEAU PUBLICITAIRE DANS LA CIRCONSCRIPTION DE STEVEN BLANEY
(LÉVIS-BELLECHASSE)



**NON À UNE AUTRE
SENTENCE DE 4 ANS**



**LES AGENTS CORRECTIONNELS FÉDÉRAUX VOUS RECOMMANDENT DE
NE PAS VOTER CONSERVATEUR**

BILLBOARD IN PARRY SOUND-MUSKOKA, TONY CLEMENT'S RIDING



**FEDERAL CORRECTIONAL
OFFICERS LEARNED
THE HARD WAY**



NOT THIS TIME

**PLEASE RECONSIDER CHOOSING
THE HARPER CONSERVATIVES IN 2015**