VIGILANCE

PRINTEMPS – SPRING 2019



STRONGER TOGETHER

PLUS FORTS ENSEMBLE

UCCO SACC CSN

CSN

VIGILANCE PRINTEMPS – SPRING 2019

4
Programme d'échange de seringues en prison
Prison Needle Exchange Program

6
En action contre le PESP en Atlantique
In Action against the PNEP in Atlantic

7
La tournée du président national
The National President's Tour

Assemblée générale nationale
National General Assembly

8
Renouvellement de la convention collective : processus de consultation terminé
Renewal of the Collective Agreement: Consultation Process Completed

10
Inacceptable Phénix
Phoenix: Unacceptable

11
Projet de loi C-83
Bill C-83

12
Pages juridiques
Legal Corner

14
Comité national mixte
National Joint Council

16
Santé et sécurité
Health and Safety

17
Protéger la santé mentale des agents correctionnels
Working to Protect Correctional Officers' Mental Health

18
Colloque de la région du Pacifique
Pacific Symposium

19
Protocole d'accord sur le droit à la représentation
MOA on the Right to Representation

Production : UCCO-SACC-CSN
Infographie/Graphics : Maryse Bédard
Impression/Printing : Graphiscan
Dépôt légal/Legal deposit : BAC et BANQ avril 2019/April 2019

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

MOT DU PRÉSIDENT
WORD FROM THE PRESIDENT
JASON GODIN



Notre projet est prêt…
Que les négociations commencent !

Our Negotiation Proposals Are Ready
Let the Bargaining Begin!

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

Nous avons maintenant complété notre Tournée nationale en préparation de la prochaine ronde de négociations. Les résultats sont unanimes : nos membres appuient l'idée de négociations ciblées et ont clairement nommé leurs priorités pour les négociations à venir. Pour soutenir notre projet de négociations, nous devons être prêts à nous battre. Dans les mois à venir, votre comité national de négociation et votre comité national de mobilisation élaboreront des stratégies de mobilisation pour appuyer nos demandes. Nous comptons fortement sur vos idées et votre pleine participation aux actions qui seront proposées pour atteindre nos objectifs. Nous sommes convaincus que vous ferez ce qu'il faut pour soutenir les revendications que vous avez adoptées.

Nous avons également tenu une séance de formation en mobilisation qui a eu lieu à la fin janvier et préparerons le lancement des négociations. Nous commencerons les discussions avec le Conseil du Trésor le plus tôt possible, possiblement au printemps 2019.

Poussé par les tribunaux, le gouvernement libéral continue d'insister sur l'adoption de législations qui pourraient avoir de lourdes conséquences sur nos conditions de travail, comme le projet de loi C-38, qui aura un impact direct sur notre manière de gérer nos unités d'isolement. En tant que syndicat, nous avons insisté pour être consultés au sujet de ces importants changements de politiques en nous mobilisant, en rencontrant des politiciens et en participant à divers comités parlementaires. Nos efforts ont eu certaines retombées positives et nous avons réussi à convaincre le gouvernement d'entendre nos préoccupations, notamment dans le cas du Programme d'échange de seringues en prison.

Influencé par les tribunaux aussi dans ce dossier, le gouvernement ne nous a pas consultés sur la mise en œuvre du PESP. Depuis, nous avons plaidé de manière convaincante auprès des représentants du gouvernement, y compris auprès de nombreux députés de tous les partis, que, bien que nous soyons en désaccord avec le Programme d'échange de seringues en prison, il s'agit d'une question de santé. Pour nous, c'est dans cette perspective que le programme devrait être géré.

À la suite de nos représentations, il semble que le gouvernement ait changé de cap et introduira un projet pilote (site de prévention des surdoses) qui sera administré par les services de santé plutôt que par des agents correctionnels. Nous continuerons à pousser le gouvernement dans cette direction afin de mieux gérer les risques que pose le programme actuel pour nos membres.

Notre prochaine assemblée générale aura lieu en mai 2019. Nous attendons avec impatience cette occasion pour choisir la direction que prendra le syndicat pour les trois prochaines années et de faire le plein d'énergie syndicale pour aller de l'avant, préserver notre réputation militante et atteindre nos objectifs en tant qu'agents correctionnels.

Plus forts ensemble,
Jason Godin
Président national

We have now completed our national tour in preparation for the next round of bargaining. The results are unanimous: our members agree with the concept of targeted negotiations and have clearly identified their priorities for the upcoming round of bargaining. To support our negotiation proposals, we must be prepared for battle. In the coming months, your National Bargaining Committee and National Mobilization Committee will develop mobilization strategies to support our demands. It will be imperative that you share your ideas and, once an action is called for, fully participate to reach our goals. We are confident that you will do what it takes to support the demands you adopted.

We held a mobilization training session in late January and are preparing to launch the next round of bargaining shortly. We hope to begin discussions with the Treasury Board as soon as possible, likely in spring 2019.

Driven by the courts, the Liberal government continues to push legislation that has the potential to drastically impact our working conditions, such as Bill C-83, which will directly affect how we manage segregation units. As a union, we have insisted on being heard with regard to these significant policy changes through mobilization efforts, in-person meetings with politicians, and participation within various parliamentary committees. We have had some success and have been able to convince the government to listen to our concerns, particularly regarding the Prison Needle Exchange Program.

Although driven by the courts on this matter, the government did not consult with us before implementing a prison needle exchange program. Since then, we have convinced government representatives, including many Members of Parliament from all parties, that although we do not agree with a prison needle exchange program, this issue is a health care issue and should be managed by health care providers. As a result of our efforts, it appears that the government has shifted gears and will introduce a pilot project (overdose prevention site) administered by health care professionals instead of correctional officers. We will continue to push the government in this direction to better manage the safety risks of the current program for our members.

Our next national general assembly will be held in May 2019. We look forward to setting the course for the union for the next three years and welcoming new union energy to carry us into the future and preserve our activist reputation, so that we can achieve our goals as correctional officers.

Stronger together,
Jason Godin
National President

Programme d'échange de seringues en prison

Une question de santé et de sécurité, tout simplement.



Manifestation devant le bureau de la ministre Ginette Petitpas Taylor à Moncton

Le Programme d'échange de seringues en prison (PESP), annoncé en juin 2018, continue à se déployer. Toutefois, son déploiement ne se fait pas tel qu'imaginé par le gouvernement au départ, c'est-à-dire un déploiement mur à mur à travers les 49 établissements, permettant la libre circulation de seringues dans les cellules. Près d'un an plus tard, le gouvernement n'a implanté son programme que dans quatre établissements. D'autres implantations devraient suivre.

Drumheller

Parallèlement, un projet pilote sera déployé à l'établissement Drumheller, en Alberta. Ce projet ne permet pas la circulation de seringues en cellules. Les détenus qui bénéficieront du programme pourront s'injecter leurs drogues sous supervision, dans un centre situé à l'intérieur de l'établissement. Aucun agent correctionnel n'aura à manipuler de seringues, seuls des professionnel-les en santé, dûment formés, le feront. Ce projet à Drumheller est important, car, pour la première fois depuis l'annonce du déploiement du PESP, il prend en considération

Prison Needle Exchange Program:

A Health and Safety Issue, Plain and Simple



Demonstration in front of Ginette Petitpas Taylor's office in Moncton

The Prison Needle Exchange Program (PNEP) that was announced in June 2018 is still being rolled out. However, its launch in the 49 institutions, allowing needles to circulate freely in cells, is not running as smoothly as the government predicted. Nearly one year later, the government has only implemented the program in four institutions. Nevertheless, other institutions will soon follow.

Drumheller

Alternatively, a pilot project will be rolled out at Drumheller Institution in Alberta. This project will not allow for the circulation of needles in cells. Inmates in this program will be supervised when injecting their drugs, in a facility located inside the institution. Trained health care professionals, and not correctional officers, will handle needles. This program at Drumheller is important as it takes our point of view on the issue into account for the first time since the PNEP was deployed: the program is a health and safety issue. It is therefore desirable for health care

notre point de vue sur la question : il s'agit d'un projet qui relève du domaine de la santé et de la sécurité. Il est donc souhaitable que des professionnel-les de la santé s'en occupent. Ce site de supervision permettra de plus un meilleur suivi auprès des détenu-es qui pourraient subir des surdoses. Les prochains mois seront déterminants. Si le projet pilote de Drumheller remplit ses objectifs, il pourrait être déployé ailleurs.

Contre le PESP

UCCO-SACC-CSN n'est pas en faveur de l'implantation du PESP. Depuis le début, nous répétons que le projet concerne le domaine de la santé et que, par conséquent, il ne doit pas impliquer les agentes et agents correctionnels. C'est pourquoi, au cours des derniers mois, le syndicat a mené plusieurs actions afin de passer son message ; nous avons organisé une mobilisation nationale, fait du lobbying auprès des députés — de tous les partis —, en organisant diverses rencontres, notamment avec les ministres de la Sécurité publique et de la Santé. Les membres du Comité du Sénat ont aussi été rencontrés. Parallèlement, nous avons saisi toutes les opportunités afin de faire entendre notre voix dans les médias. UCCO-SACC-CSN a aussi mené ses recherches sur les pratiques d'autres milieux carcéraux et des sites d'injection publics pour cerner les enjeux relatifs à ce type de programme. Rien n'a été épargné pour assurer que notre position soit clairement comprise par le SCC et le gouvernement, d'autant plus que le syndicat n'avait pas été consulté au départ.

Prochains mois

Le gouvernement libéral est déterminé à aller de l'avant avec son PESP. Vraisemblablement, il ne reculera pas. C'est pourquoi nous continuerons à nous opposer au projet, tant et aussi longtemps que la santé et la sécurité de nos membres seront mises à risque. À l'approche d'élections fédérales, soyez assurés que nous nous préparons à défendre notre position sur le PESP. La mobilisation de toutes et de tous sera essentielle.

professionals to manage it. In addition, a supervised safe injection site will also allow for better tracking of inmates who may OD. The months ahead are crucial. If the Drumheller pilot project meets its objectives, it could be deployed elsewhere.

Against the PNEP

UCCO-SACC-CSN does not support the implementation of the PNEP. From the beginning, we have stated that it is a health-related program and, as a result, should not involve correctional officers. That is why the union has spearheaded several actions over the past few months to get its message out. We have organized national mobilization efforts, lobbied MPs from all parties by organizing several meetings, including with the ministers of Public Safety and Health. We have also met with members of the Senate Committee. We have taken every opportunity to make our voices heard in the media. UCCO-SACC-CSN has also conducted its own research on practices in other prison jurisdictions and public injection sites to identify issues related to this type of program. We have left no stone unturned to ensure that CSC and the government clearly understand our position, especially considering that we were not consulted before the project was launched.

The months ahead

The Liberal government is committed to moving forward with the PNEP. It does not appear to be willing to back off. That is why we will continue to oppose the project as long as the health and safety of our members continue to be put at risk. With a federal election on the horizon, rest assured that we are preparing to defend our position on the PNEP. We will need all hands on deck for these mobilization efforts.

Manifestation devant le bureau du ministre Ralph Goodale à Regina
Demonstration in front of Ralph Goodale's office in Regina





En action
contre le PESP en Atlantique

Le 30 novembre dernier, des membres de la région des Maritimes ont tenu un kiosque au marché fermier de Miramichi pour sensibiliser le public au Programme d'échange de seringues en prison. UCCO-SACC-CSN a rencontré des centaines de citoyens pour les inviter à signer une pétition contre la mise en œuvre du programme.

Les citoyens de Miramichi étaient très intéressés par le sujet, et la grande majorité d'entre eux contre la mise en œuvre du programme dans l'Établissement de l'Atlantique et le projet d'implantation du programme partout au pays. Forts des signatures des citoyens locaux, Jeff Wilkins, le président régional, Joel Banks, le deuxième vice-président régional, et Sheryl Ferguson, conseillère de la CSN, se sont réunis au bureau du député Pat Finnigan cet après-midi là.

Pendant que des membres de l'Établissement de l'Atlantique piquetaient devant le bureau, Jeff Wilkins a expliqué au député l'échec du programme actuel et exposé les inquiétudes qu'il suscite à l'égard de la sécurité du personnel et du public. Le député Finnigan a admis ne pas être au courant de nos préoccupations et a accepté de s'entretenir avec le ministre de la Sécurité publique à ce sujet.

In action
against the PNEP in Atlantic

On November 30th, members of the Atlantic Region set up a booth at the local Miramichi farmers' market to raise public awareness about the Prison Needle Exchange Program. UCCO-SACC-CSN engaged with hundreds of citizens, gathering signatures for a petition against the implementation of the program.

The citizens of Miramichi were very interested and overwhelmingly disagreed with the implementation of the program at Atlantic Institution, as well as with the government's planned roll-out of this program across the country. Armed with signatures of local constituents, Regional President Jeff Wilkins, Second Regional Vice-President Joel Banks, and CSN adviser Sheryl Ferguson met with MP Pat Finnigan at his office that afternoon.

While members of Atlantic Institution picketed outside the office, Regional President Jeff Wilkins explained the failure of the current program to the Member of Parliament, as well as the safety concerns for the staff and the public. MP Finnigan admitted that he was not familiar with our concerns and agreed to speak with the Minister of Public Safety about the issue.





La tournée du président national

Au cours des derniers mois, Jason Godin, le président national, a parcouru le pays pour rencontrer les membres des cinq régions. Au cours de cette tournée, plusieurs sujets ont été discutés, notamment le Programme d'échange de seringues en prison, la ronde de négociations à venir, le projet de loi C-83 et le système de paie Phénix.

The national president's tour

In recent months, National President Jason Godin has travelled across the country to meet with members in all five regions. During the tour, several topics were discussed, including the Prison Needle Exchange Program, the upcoming round of bargaining, Bill C-83, and the Phoenix pay system.











Assemblée générale nationale

Du 6 au 9 mai 2019, les délégué-es de partout au Canada se réuniront à Calgary, en Alberta, à l'occasion de la 7e Assemblée générale nationale d'UCCO-SACC-CSN. L'assemblée générale, la plus importante instance démocratique du syndicat, adoptera un nouveau budget de trois ans et apportera des amendements à la constitution d'UCCO-SACC-CSN de manière à garantir le bon fonctionnement du syndicat au cours des trois prochaines années. L'assemblée sera également l'occasion de communiquer des renseignements importants aux délégué-es, lesquels auront aussi la possibilité de réseauter et d'aborder les enjeux touchant les agentes et agents correctionnels partout au Canada. Finalement, l'élection des représentants régionaux et nationaux du syndicat aura lieu au dernier jour de l'assemblée.

Pour toute question concernant l'Assemblée générale nationale, veuillez communiquer avec votre président local.

National General Assembly

On May 6 to 9, 2019, delegates from across the country will meet in Calgary, Alberta, for the 7th UCCO-SACC-CSN National General Assembly. The union's most important decision-making body will adopt a new three-year budget, as well as make several amendments to the UCCO-SACC-CSN constitution to ensure that the union operates smoothly for the next three years. The assembly will also provide an opportunity to share information with other delegates, who will have a chance to network and discuss issues that face correctional officers across Canada. Finally, on the last day of the assembly, there will be an election for the regional and national representatives of your union.

If you have questions about the National General Assembly, please contact your local president.



Renouvellement de la convention collective : processus de consultation terminé

Bien que nous ayons signé notre convention collective en février 2018, elle est déjà échue depuis le 31 mai dernier. Nous avons donc entrepris l'automne dernier, du 24 septembre au 26 octobre, une tournée dans l'ensemble des 49 sections locales pour récolter vos demandes dans le but de préparer notre projet de convention collective.

Lors de cette tournée, nous avons présenté un document décrivant la conjoncture politique en lien avec notre négociation, un court questionnaire pour connaître vos priorités pour la prochaine ronde ainsi que les quatre propositions suivantes :

1. **Faire une négociation ciblée sur les enjeux majeurs qui touchent la grande majorité de nos membres.**
2. **Prolonger la durée de la convention collective afin qu'elle soit mise en application et vécue par les membres avant de commencer une nouvelle ronde de négociations.**
3. **Mandater le comité de négociation de négocier pour que les enquêtes de l'employeur soient faites dans un délai raisonnable.**
4. **Que l'employeur paie les frais juridiques d'un membre qui fait face à des accusations criminelles dans le cadre de son travail lorsque celui-ci est reconnu non coupable pour une partie ou l'ensemble des chefs d'accusation.**

Ces propositions ont été massivement adoptées par les membres, d'un bout à l'autre du pays.

Les membres présents avaient la possibilité de faire d'autres demandes dans le but d'améliorer nos conditions de travail. Toutefois, elles ne se retrouvent pas toutes dans le cahier final de demandes, puisque le comité de négociation doit faire des choix.

Après cette première tournée de consultation, votre comité de négociation s'est mis au travail durant le mois de novembre pour préparer notre projet de convention collective et analyser les coûts de nos demandes avec le soutien des actuaires de la CSN. Par la suite, nous avons entrepris une seconde tournée, du 26 novembre 2018 au 15 février 2019, d'un océan à l'autre, pour faire adopter notre projet de convention collective. C'est ce projet de négociation qui sera présenté au Conseil du Trésor ainsi qu'à Service Correctionnel Canada.

Lors de cette tournée, nous avons présenté notre cadre stratégique pour le renouvellement de la convention collective qui vise une négociation ciblée priorisant les éléments suivants :

Renewal of the Collective Agreement Consultation Process Complete

Although we only signed our collective agreement in February 2018, it has been expired since May 31, 2018. Therefore, last fall, we embarked on a tour of all 49 institutions, from September 24th to October 26th, to collect your demands before preparing our draft negotiation proposals for this round of bargaining.

During the tour, we presented a document describing the political climate in relation to this round of bargaining, a short survey to identify your bargaining demand priorities, and the following four proposals:

1. **To undertake targeted negotiations on major issues that affect the vast majority of our membership.**
2. **To extend the term of the collective agreement so that it is implemented and experienced by members before the next round of bargaining begins.**
3. **To try to negotiate with the employer about conducting investigations within a reasonable period.**
4. **That the employer pay the legal fees of a member who faces work-related criminal charges after the member is found not guilty of one or all of the charges.**

These proposals were overwhelmingly adopted by members across the country.

Members who were present contributed other demands that aim to improve our working conditions. However, not all demands made it into the proposals, as choices had to be made by your national bargaining committee.

In November, your bargaining committee was hard at work preparing our draft collective agreement and analyzing the costs of our demands with the support of CSN actuaries. We then went on a second pan-Canadian tour from November 26, 2018, to February 15, 2019, and held local general assemblies at all institutions so our members could adopt our draft negotiation proposals, which are to be presented to the Treasury Board and the Correctional Service of Canada.

During this tour, we presented the strategic framework we are using to undertake this collective agreement renewal — targeted negotiations that prioritize the following elements:

1. **L'amélioration de notre régime de retraite ;**
2. **La bonification de nos vacances annuelles ;**
3. **L'amélioration de nos salaires.**

Outre nos trois demandes prioritaires, nous avons cru important d'inclure dans le projet de convention collective vos demandes concernant les heures supplémentaires, la conciliation travail-famille, l'allocation pour les maîtres-chiens ainsi que la rétention du personnel dans les régions éloignées. Nous pouvons affirmer que le projet de convention collective que nous vous avons présenté reflète les priorités des membres, car il a été adopté à 97 %.

Comme nous l'avons mentionné lors des assemblées générales de consultation, l'objectif d'une négociation ciblée est d'identifier les demandes qui rallieront le plus grand nombre de membres possible d'un océan à l'autre. Cette façon de faire facilitera l'enracinement de nos demandes et indiquera clairement à l'employeur nos priorités.

Parallèlement à la tournée d'adoption du projet de convention collective, nous avons tenu une formation sur la mobilisation à laquelle ont participé près de 100 militantes et militants provenant de l'ensemble des 49 sections locales, les 29 et 30 janvier dernier dans nos locaux à Montréal. Comme vous le savez, nous pouvons avoir le plus beau des projets de convention collective, mais sans la mobilisation de l'ensemble des membres, nous n'arriverons à rien. Il sera primordial de suivre les consignes des responsables à la mobilisation dans vos établissements.

C'est le 25 mars que notre projet de convention collective a été déposé au Conseil du Trésor.

Nous avons un projet de convention collective ambitieux qui profitera à l'ensemble des membres d'UCCO-SACC-CSN. Notre implication et notre mobilisation détermineront les résultats que nous obtiendrons.

Plus forts ensemble !
Votre comité de négociation

1- **Improvements to our pension plan**
2- **Improvements to our annual leave**
3- **Improvements to salary**

In addition to our three priority demands in the draft collective agreement, we felt that it was important to include demands regarding overtime, work-family balance, the dog handlers' allowance, as well as workforce retention in remote regions. We can confidently say that the draft collective agreement we presented to you reflects our priorities, as it was adopted by 97% of our members.

As we mentioned in consultations during local general assemblies, the goal of targeted negotiations is to identify demands that members will support through mobilization efforts. This way of doing things will help solidify our demands and clearly communicate our priorities to the employer.

Along with the tour to introduce the draft collective agreement, we held a mobilization training session from January 29 to 30, 2019, at our Montréal office, which was attended by nearly 100 activists from all 49 locals. As you know, we could have the best draft collective agreement in the world, but we will achieve nothing without action from all of our members. It is essential to keep an eye out for instructions from those in charge of mobilization at your institution.

Our draft collective agreement was submitted to the Treasury Board on March 25th.

We have an ambitious draft collective agreement that will benefit all UCCO-SACC-CSN members. Our commitment and our mobilization efforts will determine the results we achieve.

Stronger together!
Your bargaining committee





Inacceptable Phénix

Le 22 novembre dernier s'est tenue une importante manifestation devant le 4 Place Laval, adresse de l'Administration régionale du Québec ainsi que de l'Unité de service de paye du SCC. Plus de 300 manifestants, dont une majorité d'agentes et d'agents correctionnels en provenance de toutes les institutions du Québec, étaient présents.

De nombreux membres de l'exécutif national dont Jason Godin, Éric Thibault, Gord Robertson, Derek Chin, James Bloomfield et Frédérick Lebeau, en plus d'une cinquantaine de nos collègues de la CSN dont le secrétaire général Jean Lortie et le président de la CSN, Jacques Létourneau, ont adressé un message clair au SCC et au gouvernement libéral : nos problèmes de paye sont inacceptables. Il faut dire que derrière chaque agent correctionnel aux prises avec Phénix, on retrouve des familles, des conjoints, conjointes et enfants qui vivent au quotidien l'angoisse de ne pas être rémunérés correctement. Nous connaissons tous un collègue qui est affecté par Phénix, un des plus grands fiascos créés de toute pièce par un gouvernement.

Nos demandes sont très simples : nous voulons être traités de façon humaine : nous voulons que notre dossier soit pris en charge de façon complète et globale : nous voulons avoir accès à un conseiller en rémunération qui sera formé et aura le mandat clair de finaliser chaque dossier à traiter avant d'en traiter un autre. L'approche du gouvernement et du SCC ne fonctionne tout simplement pas. Nous sommes en attente d'une seconde rencontre avec la ministre Carla Qualtrough qui, en mars 2018, nous avait promis que la prise en charge humaine et complète serait implantée d'ici à la fin mai 2018. Une autre promesse libérale non tenue.

Phoenix: Unacceptable

A major demonstration took place on November 22nd in front of 4 Place Laval, site of the Regional Headquarters—Quebec, as well as a CSC Pay Services Unit. More than 300 demonstrators were on hand, the majority of whom were correctional officers from Quebec institutions.

everal national executive committee members, namely Jason Godin, Éric Thibault, Gord Robertson, Derek Chin, James Bloomfield, and Frédérick Lebeau, as well as fifty of our CSN colleagues, including Secretary General Jean Lortie and CSN President Jacques Létourneau, came out to send a clear message to CSC and the Liberal government: our pay issues are unacceptable. They came to remind CSC and the Liberal government that behind correctional officers struggling with Phoenix are families, partners, and children dealing with the daily anxiety of their family members not receiving the correct compensation. We all know someone who has been affected by Phoenix, one of the biggest fiascos ever perpetrated by a government.

Our demands are very simple. We want to be treated humanely. We want our files to be handled in a complete and comprehensive manner. We want to have access to a fully trained compensation adviser with a clear mandate to resolve the file from A to Z before starting to work on another file. The government and CSC's approach is simply not working. We are waiting for a second meeting with Minister Carla Qualtrough. In March 2018, she promised that there would be a humane and comprehensive system in place by the end of May 2018. Another broken Liberal promise.





Projet de Loi C-83

UCCO-SACC-CSN s'est assuré que la position du syndicat sur le projet de loi C-83 soit entendue. Avec ce projet de loi, le gouvernement veut abolir la ségrégation administrative et la remplacer par des unités d'intervention structurées. En tant que syndicat, nous avons soulevé plusieurs préoccupations et craintes concernant ce projet de loi et avons déposé un mémoire en ce sens.

Vous pouvez lire le mémoire que nous avons soumis au Comité de la sécurité publique et notre témoignage sur site Web: **https://bit.ly/2Fs5Q9p**

Nous avons témoigné devant le comité le 8 novembre dernier. Nos principales préoccupations portent sur la manière dont le gouvernement mettra en œuvre ce projet de loi et s'assurera qu'il dispose des ressources nécessaires.

NOS RÉSOLUTIONS

1. **Une rigoureuse réévaluation des changements apportés à la politique, influencés par le projet de loi C - 83.**
2. **L'implantation d'un meilleur système de suivi des incidents afin de mieux comprendre les répercussions opérationnelles de ces changements.**
3. **La révision du libellé qui recommande maintenant que les options de réponse soient « moins restrictives » alors qu'elles étaient « plus opportunes ».**
4. **Un engagement à bonifier les infrastructures existantes au sein des pénitenciers fédéraux afin de composer avec l'élimination des isolements préventifs et disciplinaires.**
5. **Une révision du système disciplinaire doit avoir lieu, avant l'élimination de l'isolement disciplinaire afin de répondre efficacement aux besoins des détenus aux comportements difficiles.**
6. **Un engagement à rendre disponibles 24 heures par jour les soins de santé dispensés par des professionnels de la santé, et ce, dans tous les établissements du SCC.**
7. **L'élargissement des options de réponse pour inclure les contraintes chimiques, similaires à celles utilisées dans les hôpitaux psychiatriques provinciaux.**
8. **La bonification de la formation existante et la mise en place de nouvelles formations pour outiller les agents correctionnels et leur permettre de répondre de façon sécuritaire aux divers besoins des populations carcérales.**
9. **Une inclusion accrue d'UCCO-SACC-CSN dans les discussions à venir concernant les unités d'intervention structurée et la reconnaissance des agents correctionnels comme partenaires et experts en la matière.**
10. **Une explication plus détaillée des unités d'intervention structurée ainsi que les lignes directrices et procédures opérationnelles les entourant.**
11. **La disponibilité continue des unités d'isolement existantes jusqu'à ce qu'une orientation soit convenue entre les parties.**

Bill C-83

UCCO-SACC-CSN has been actively making sure that the union's voice is heard with regard to Bill C-83. With this bill, the government intends to abolish administrative segregation and replace it with structured intervention units. We, as a union, have raised several concerns about Bill C-83 and have tabled a brief on this matter.

You can read the brief we submitted online on the Standing Committee on Public Safety and National Security website (as well as view the evidence we provided as a witness) on our website: **https://bit.ly/2Fs5Q9p**

We provided evidence to the committee on November 8th. Our primary concerns are focused on the way in which the government will operationalize the bill and to ensure that it is backed by the necessary resources

OUR RESOLUTIONS

1. **A more robust reassessment of policy changes influenced by Bill C-83.**
2. **The implementation of a more robust incident tracking system, to better understand the operational impacts of these changes.**
3. **The reversion of language that now recommends response options be "least restrictive" to what was previously "most appropriate".**
4. **A commitment to supplementing existing infrastructure within federal penitentiaries in order to address the impacts of the elimination of administrative and disciplinary segregation.**
5. **A review and augmentation of the disciplinary system must occur, prior to the elimination of disciplinary segregation, in order to effectively respond to the most difficult behavioural inmate cases.**
6. **A commitment to the availability of health care professionals, 24 hours a day, within all CSC institutions.**
7. **The expansion of alternative response options such as chemical restraints, similar to those used within provincial psychiatric hospitals.**
8. **The supplementation of existing training, and the implementation of new training, to providing correctional officers with additional tools to allow us to safely respond to the diverse needs of inmate populations.**
9. **Increased inclusion for UCCO-SACC-CSN in future discussions regarding structured intervention units, and recognition of Correctional Officers as partners and subject matter experts in this matter.**
10. **A more detailed explanation of the Structure Intervention Units, and the proposed operational guidelines and procedures, surrounding them.**
11. **The continued availability of existing segregation units until such direction is mutually agreed upon.**

PAGES JURIDIQUES
LEGAL CORNER

LA DÉCISION COURTEPATTE

Le 7 septembre 2018, le Tribunal de santé et sécurité au travail Canada a rendu sa décision concernant l'appel du SCC relatif à un constat de danger à l'établissement d'Edmonton, suite à un refus de travailler.

Le SCC refusait de pourvoir un poste armé en semaine, ce qui créait un angle mort dans la cour intérieure, où il serait conséquemment impossible de déclencher une réaction armée rapide pour la sécurité du personnel, le cas échéant.

Voici ce que l'agent d'appels a déclaré :

« À la lumière de ce qui précède, ayant déterminé que la situation identifiée comme étant l'absence de garde au poste EM-14 pourrait vraisemblablement représenter une menace sérieuse pour la vie ou la santé de l'employée ayant refusé de travailler, qu'une telle menace existerait avant que la situation ne puisse être corrigée et, enfin, qu'une telle situation ne peut être considérée comme une condition normale de l'emploi, je conclus que l'appel doit être rejeté. »

Une victoire importante pour la sécurité du personnel, qui fera jurisprudence.

COURTEPATTE DECISION

On September 7, 2018, the Occupational Health and Safety Tribunal Canada (OHSTC) issued its decision regarding CSC's appeal of a finding of danger at Edmonton Institution, following a work refusal.

CSC was refusing to staff an armed post on weekdays, creating a blind spot in the inner courtyard, for which it would be impossible to provide a quick armed response, affecting staff safety.

Here is what the appeals officer said:

"Having found that the condition identified as the non-manning of EM-14 (Armed gallery post) could reasonably be expected to present a serious danger to the life or health of the refusing employee, that such threat would exist before the condition could be corrected, and finally that such cannot be considered a normal condition of employment, it is my conclusion that the appeal be denied."

A solid win (and important jurisprudence) for officer safety and staffing.

LA DÉCISION PERRY

Malgré qu'il n'y ait pas de présomption d'ÉSPT au Nouveau-Brunswick pour les agents présentant des demandes à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT), le plus haut tribunal du Nouveau-Brunswick a tranché en faveur d'UCCO-SACC-CSN et de ses membres dans cette récente décision concernant le refus de la CSSIAT de recevoir la demande d'une de nos agentes.

Les agentes et agents correctionnels composent avec des incidents traumatiques pratiquement tous les jours. Parfois, la goutte qui fait déborder le vase est un événement qui peut à première vue paraître banal, mais qui fait partie d'une accumulation d'événements traumatiques entraînant les agents sur la voie d'un état de stress post-traumatique. La CSSIAT doit tenir compte du contexte dans son ensemble, et non seulement du dernier événement ayant mené à un ÉSPT.

C'est ce que reconnaît la Cour d'appel dans sa décision rendue le 29 novembre 2018. Le refus de la CSSIAT a été renversé et l'agente a retrouvé le droit à la prestation intégrale, rétroactivement à compter de la date de la demande initiale.

PERRY DECISION

Despite the fact that there is no PTSD presumption in New Brunswick for officers making claims to the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC), the highest court in New Brunswick ruled in favour of UCCO-SACC-CSN and its members in a recent decision concerning the refusal of the WHSCC to accept the claim of one of our officers.

Correctional officers have to cope with traumatic events on an almost daily basis; sometimes, the last straw comes from an event that may seem trivial, but that is part of an accumulation of many traumatic events that eventually drive officers down the PTSD path. The WHSCC has to look at the whole picture, and not just the last event leading to PTSD.

That is what the Court of Appeal recognized in its decision on November 29, 2018. The WHSCC's refusal was quashed, and the officer was entitled to full benefits, retroactively from the date of her initial claim.

200 HEURES

À la suite de notre victoire en arbitrage, l'enjeu des congés de maladie accumulés a fait l'objet d'un règlement entre le syndicat et l'employeur.

L'employeur a entrepris la mise en œuvre du règlement en novembre et les membres concernés par des griefs liés à cet enjeu commenceront à recevoir les compensations de congé de maladie qui leur avaient été injustement refusées.

200 HOURS

Following our victory in adjudication, the issue related to the advancement of sick leave credits was the subject of a settlement between the union and the employer.

The employer began to move ahead with the settlement in November, and members with grievances pertaining to this issue will now start receiving compensation for sick leave that was refused to them unjustly.

GRIEFS LIÉS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans le dossier des griefs relatifs aux heures supplémentaires formulés en vertu de la section 22.10(b) de la convention collective, le syndicat a épuisé les recours judiciaires et est actuellement au front pour résoudre ce conflit à la table de négociation.

OVERTIME GRIEVANCES

With respect to the overtime grievances made under section 22.10 (b) of the collective agreement, the union exhausted its legal recourses and is now aiming to resolve this issue directly at the bargaining table.

DÉCISION DU JUGE DAVIS DE LA COUR SUPÉRIEURE MAINTENANT DEVANT LA COUR D'APPEL

Lors de la dernière parution du *Vigilance*, nous vous avions expliqué l'importante victoire d'UCCO-SACC-CSN contre le procureur général du Canada concernant le droit de négocier le fond de pension.

Finalement, le gouvernent a décidé d'aller en appel de la décision. Le 28 février dernier, les avocats de la CSN accompagnés du vice-président national se sont présentés en Cour d'appel afin de défendre la décision du juge Davis qui donne le droit à UCCO-SACC-CSN de négocier le fond de pension. La décision des trois juges de la Cour d'appel sera rendue prochainement.

DECISION BY QUEBEC SUPERIOR COURT JUSTICE DAVIS NOW BEFORE THE COURT OF APPEAL

In the last issue of *Vigilance*, we reported on UCCO-SACC-CSN's huge victory over the Attorney General of Canada regarding the right to negotiate the pension plan.

Latest update: The government has decided to appeal the decision. On January 28, CSN lawyers, accompanied by the National Vice-President, appeared before the Court of Appeal to defend Justice Davis's decision granting UCCO-SACC-CSN the right to negotiate the pension plan. A panel of three justices of the Court of Appeal will render its decision shortly.



Comité national mixte

Le Comité national mixte représente l'ensemble des syndicats de la fonction publique fédérale et siège quatre fois par année et requiert de nombreuses conférences téléphoniques entre ces rencontres. Le comité traite de plusieurs sujets d'intérêt pour l'ensemble des fonctionnaires du Canada et accueille certains griefs qui ne sont pas reliés à notre convention collective.

La dernière rencontre du Comité national mixte s'est tenue les 4 et 5 décembre dernier.

Les principaux sujets de discussion ont été :

1. Sunlife : La compagnie a demandé une augmentation des cotisations de 20 %, soit 15 % à l'employeur et 5 % aux employé-es. Nous avons demandé les raisons de cette augmentation et la réponse a été que la compagnie enregistre des pertes depuis un certain temps. Nous avons demandé un graphique des dernières années afin de vérifier et de comprendre l'ampleur des pertes avant de modifier quoique ce soit.
2. Plan dentaire : **Le régime de soins dentaires des membres est bonifié**. Même si le Conseil national mixte n'a pas fini de négocier pour le régime de soins dentaires, nous avons obtenu des améliorations importantes à notre régime, qui est entré en vigueur le 1er janvier 2019. Voici les changements appliqués à ce régime :
   - Le remboursement annuel maximal actuel des services dentaires de 1 700 $ augmentera graduellement au cours d'une période de 3 ans pour atteindre :

     2 000 $ par année à compter du 1er janvier 2019 ;
     2 250 $ par année à compter du 1er janvier 2020 ;
     2 500 $ par année à compter du 1er janvier 2021.
   - Les implants dentaires admissibles seront couverts.
   - Les obturations de remplacement de la même dent et de la même surface seront couvertes pour les enfants éligibles seulement tous les 12 mois après l'obturation initiale, plutôt qu'une fois tous les 24 mois.
   - Les services et les fournitures nécessaires pour traiter les malformations congénitales ou de croissance seront couverts jusqu'à l'âge de 21 ans, au lieu de 19 ans.

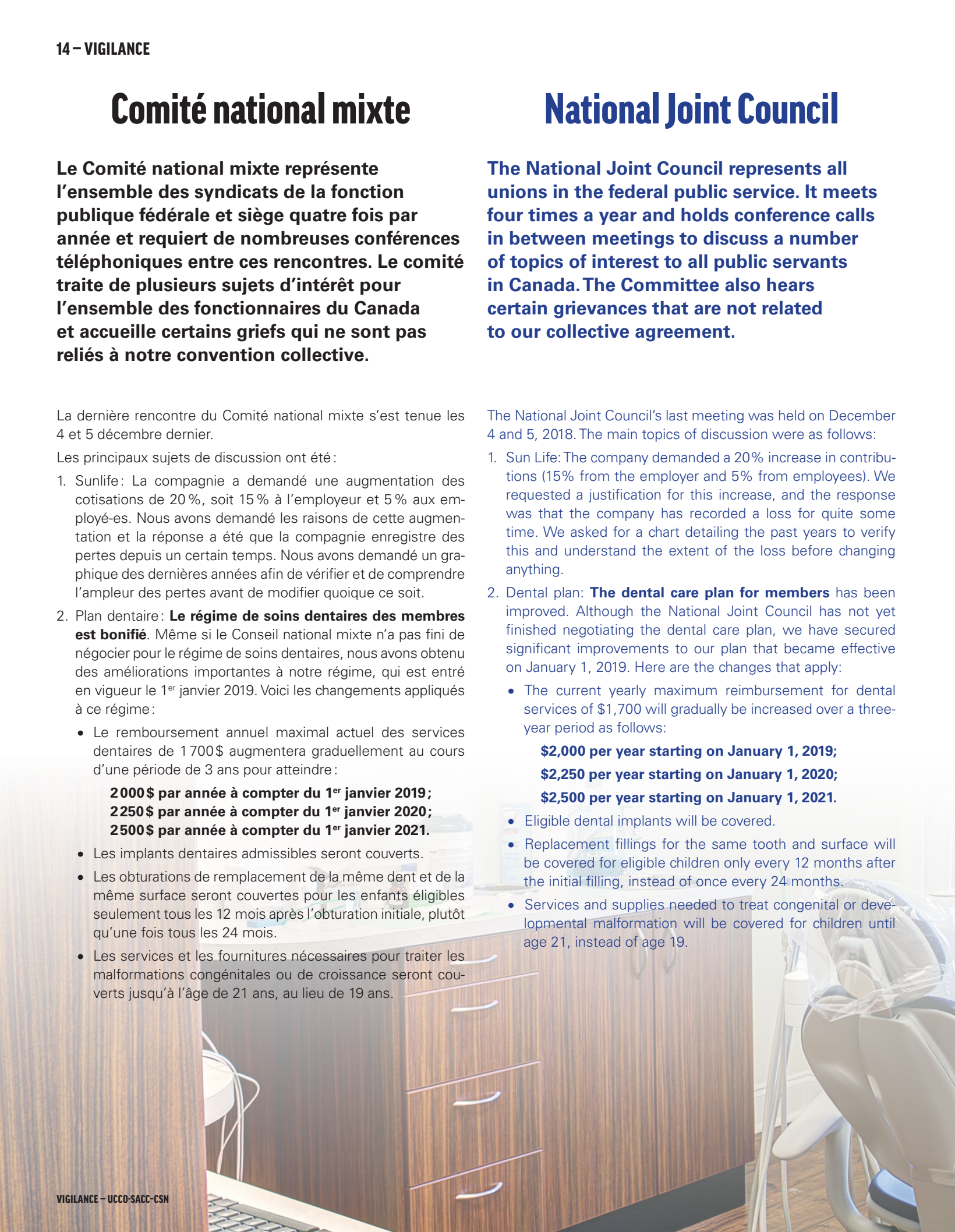
National Joint Council

The National Joint Council represents all unions in the federal public service. It meets four times a year and holds conference calls in between meetings to discuss a number of topics of interest to all public servants in Canada. The Committee also hears certain grievances that are not related to our collective agreement.

The National Joint Council's last meeting was held on December 4 and 5, 2018. The main topics of discussion were as follows:

1. Sun Life: The company demanded a 20% increase in contributions (15% from the employer and 5% from employees). We requested a justification for this increase, and the response was that the company has recorded a loss for quite some time. We asked for a chart detailing the past years to verify this and understand the extent of the loss before changing anything.
2. Dental plan: **The dental care plan for members** has been improved. Although the National Joint Council has not yet finished negotiating the dental care plan, we have secured significant improvements to our plan that became effective on January 1, 2019. Here are the changes that apply:
   - The current yearly maximum reimbursement for dental services of $1,700 will gradually be increased over a three-year period as follows:

     $2,000 per year starting on January 1, 2019;
     $2,250 per year starting on January 1, 2020;
     $2,500 per year starting on January 1, 2021.
   - Eligible dental implants will be covered.
   - Replacement fillings for the same tooth and surface will be covered for eligible children only every 12 months after the initial filling, instead of once every 24 months.
   - Services and supplies needed to treat congenital or developmental malformation will be covered for children until age 21, instead of age 19.



- L'interruption de service autorisée pour devenir admissible au régime est prolongée à 7 jours, au lieu de 5jours.
- La couverture d'un maximum de deux unités supplémentaires de détartrage et/ou d'aplanissement de la racine peut être approuvée rétroactivement si la demande est présentée dans les trois mois suivants le service.
- L'instruction d'hygiène buccale est admissible au remboursement une fois par année civile pour les enfants et reste admissible une fois à vie pour les adultes.
- Les membres faisant l'objet d'une suspension peuvent conserver leur protection s'ils paient à l'avance les contributions trimestrielles requises.
- Afin de réduire les coûts inutiles, tout en s'assurant que les membres du régime ne subissent aucune réduction de service, la facturation en double (c'est-à-dire facturer deux fois) des services suivants ne sera plus autorisée :
  - Le contrôle traumatologique s'il est effectué en même temps qu'un traitement de carie ou de contrôle de la douleur (à noter que les lésions dentaires accidentelles restent couvertes) ;
  - L'élargissement du canal ou de la chambre pulpaire facturé séparément d'un traitement de canal ;
  - Les frais relatifs à une consultation par des pairs d'un professionnel dentaire, car ceux-ci sont déjà couverts par le Régime de soins de santé de la fonction publique sous les frais d'examen ;
  - L'aide d'un deuxième chirurgien dentaire facturé en surplus de frais déjà facturés pour cette procédure.

Pour en savoir plus sur le Régime de soins dentaires de la fonction publique, visitez le site **Canada.ca/pension-benefits**

- Allowable break in service to become eligible for the plan is extended from 5 to 7 days.
- Reimbursement for up to two units of extra scaling and/or root planning may be approved retroactively if the application is made within 3 months of the service.
- Oral hygiene instructions are eligible for reimbursement once per calendar year for children and remain eligible once per lifetime for an adult.
- Participants under suspension can keep their coverage if they pay the required contributions quarterly in advance.
- To reduce unnecessary costs while ensuring plan participants do not experience a reduction in services, duplicative charging (i.e. charging twice) for the following services will no longer be allowed:
  - Trauma control when it is done during a treatment for caries or pain control (note: traumatic dental injury remains covered);
  - Enlargement of the canal or pulp chamber billed separately from a root canal treatment;
  - Dental professional peer consultation costs as these are already included in the original examination fee covered by the Public Service Dental Care Plan; and
  - The assistance of a second oral surgeon invoiced in surplus of fees already charged for a procedure.

To learn more about the Public Service Dental Care Plan, visit **Canada.ca/pension-benefits**.



SANTÉ ET SÉCURITÉ
HEALTH AND SAFETY

Règlement relatif
au congé pour accident du travail

Compte tenu de la décision rendue en 2017, à la suite d'une plainte pour pratique déloyale de travail en en raison du changement apporté par le SCC dans la mise en œuvre de la limite de 130 jours du congé pour accident du travail, le SCC a accepté de conclure une entente pour régler les dossiers des agentes et agents correctionnels qui ont été forcés à toucher leur salaire via les commissions des accidents du travail.

Cette entente vise à garantir que les agents reçoivent le montant d'argent qu'ils auraient reçu (en plus du crédit d'heures, des heures de remplacement et de l'indemnité d'agent correctionnel) si leur salaire avait été versé d'une manière régulière en période de congé pour accident du travail.

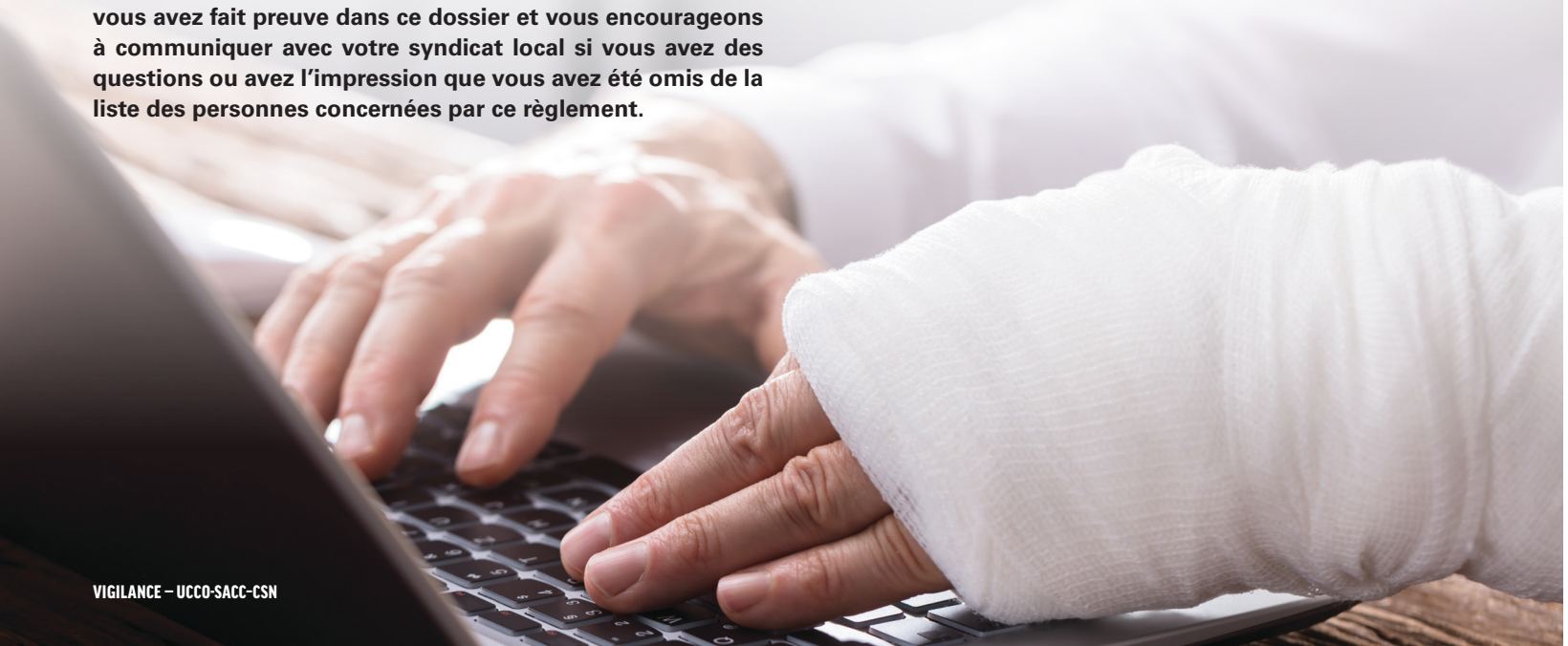
Plusieurs obstacles ont retardé la finalisation de ce règlement, dont la volonté que ces versements soient effectués à l'extérieur du système de paie Phénix, les conséquences fiscales et la difficulté de déterminer les montants exacts versés par les commissions des accidents du travail de manière à compléter les calculs. Si vous êtes touchés par ce règlement (que vous soyez actuellement en service ou retraité), votre président local ou un autre membre de votre comité exécutif devrait communiquer avec vous pour s'assurer que vous êtes en mesure de démontrer le montant des indemnités que vous avez reçues de la commission des accidents du travail. Nous poursuivrons ensuite notre travail afin de finaliser la comptabilité avec le SCC et procéder aux versements. **Nous vous remercions de la patience dont vous avez fait preuve dans ce dossier et vous encourageons à communiquer avec votre syndicat local si vous avez des questions ou avez l'impression que vous avez été omis de la liste des personnes concernées par ce règlement.**

IODL
Settlement

Due to the 2017 decision regarding an unfair labour practice complaint over CSC's change in the application of the 130-day limit on Injury on Duty Leave (IODL), CSC has decided to enter into an agreement to settle the cases of those correctional officers who were forced into direct pay from workers' compensation boards (WCBs).

The agreement will ensure that the officers receive the amount of money they should have received (in addition to credit leave, lieu hours, and CX allowance), had they been paid regularly while on IODL.

Several obstacles have delayed this settlement from being finalized: the desire for these payments to be made outside of the Phoenix pay system, tax implications, and difficulty getting the exact amounts paid by WCBs to the individuals in order to complete the calculations. If you are an affected individual (whether an active member or retired), your local president or another local executive member should have been or will be in contact with you to ensure that you can provide the amount of the benefits you received from WCBs. From there, we will work to finalize the numbers with CSC, and the payouts will commence. **We thank you all for your patience on this matter and encourage you to contact your local union if you have any questions or feel that you have been left off the list of those entitled to a settlement.**



Protéger la santé mentale
des agents correctionnels

UCCO-SACC-CSN poursuit ses efforts pour améliorer les conditions de travail des agentes et agents correctionnels et garantir que leur santé mentale soit considérée comme un enjeu de la plus haute importance. Le président national et le deuxième vice-président national siègent toujours au Comité directeur en sécurité publique de l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique (ICRTSP). Cet institut est financé par des fonds publics et mène des recherches sur les problèmes de santé mentale (comme l'ÉSPT) auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs en sécurité publique.

C'est par l'entremise de l'ICRTSP, en collaboration avec le SCC et avec l'appui d'UCCO-SACC-CSN, que la Dre Rose Ricciardelli de l'Université Memorial mène actuellement une étude longitudinale sur la santé mentale des agents correctionnels. Cette étude suivra des individus depuis avant même le début de leur carrière avec le SCC jusqu'à la cinquième et la dixième année de carrière (reconduction aux cinq ans). Elle examinera et cernera les facteurs de risque d'une mauvaise santé mentale, ceux la favorisant, une bonne santé mentale, évaluera et recommandera des éléments de formation à adopter et développera une infrastructure et des données pour soutenir l'ensemble des agents correctionnels. Nous encourageons fortement nos membres à participer à cette étude s'ils y sont invités.

Du 15 au 17 octobre 2018, le Comité directeur en sécurité publique était présent à Régina à l'occasion du forum de l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et vétérans. Ce forum regroupait quelque 500 délégué-es des forces armées, des professions de la sécurité publique et des milieux universitaires de partout dans le monde. À cette occasion, des intervenants ont présenté le compte-rendu des recherches qui ont été et sont actuellement menées pour trouver des moyens d'améliorer la santé mentale des personnes travaillant dans ces professions. Il en ressort que les agents correctionnels connaissent des taux très élevés de troubles de santé mentale et qu'il est nécessaire d'améliorer cette situation et d'éliminer les préjugés entourant la santé mentale.

Working to Protect Correctional Officers'
Mental Health

UCCO-SACC-CSN continues to work to improve working conditions and ensure that the mental health of correctional officers is recognized as a highly important issue. The National President and Second National Vice-President continue to sit on the Public Safety Steering Committee (PSSC) of the Canadian Institute for Public Safety Research and Treatment (CIPSRT), a government-funded institute currently involved in research into mental health issues that public safety workers face (e.g., PTSD).

Through the CIPSRT, in collaboration with CSC and with the support of UCCO-SACC-CSN, a longitudinal study into the mental health of correctional officers is being conducted by Dr. Rose Ricciardelli of Memorial University. The study will follow individuals from before they start their careers at CSC all the way through to the 5-to-10-year mark of their careers (5-year renewals). It will examine and identify risk factors for poor mental health, identify factors that promote good mental health, evaluate and recommend training to be provided, and develop infrastructure and data to support all correctional officers. We highly encourage our members to participate in this study when asked and greatly appreciate everyone's involvement.

From October 15 to 17, 2018, the PSSC was in Regina for the Canadian Institute for Military and Veteran Health Research (CIMVHR) forum, which included about 500 delegates who were members of the military, public safety professionals, and researchers/academics from universities around the world. At this forum, there were presentations on research that had been completed and that was currently underway on methods to improve the mental health of people in these professions. One thing was clear: correctional officers experience very high rates of mental illness, and we must improve this situation and break down the stigma surrounding mental health.



Colloque de la région du Pacifique

Le colloque de la région du Pacifique, qui a eu lieu du 10 au 13 septembre 2018, a été un franc succès. Le principe était de réunir tous les membres des conseils exécutifs de la région du Pacifique à l'occasion d'un séminaire de quatre jours visant à renforcer les comités exécutifs en leur transmettant diverses connaissances, notamment sur l'histoire d'UCCO-SACC- CSN.

Les thèmes abordés étaient la loi, les politiques, le retour au travail, l'obligation d'adaptation, la mobilisation, les négociations, le règlement 20 (harcèlement), l'arbitrage, la médiation, la convention collective, la rédaction de rapports sur le recours à la force ainsi que la santé et la sécurité. Nous tenons à remercier la conseillère CSN de la région du Pacifique, Corinne Blanchette, l'ancien président national d'UCCO-SACC-CSN, Kevin Grabowsky, le coordonnateur de la CSN, François Enault, le secrétaire général de la CSN, Jean Lortie, le président national en exercice d'UCCO-SACC-CSN, Jason Godin, les vice-présidents nationaux, Éric Thibault et Gord Robertson, le policier retraité et spécialiste du recours à la force, John McKay, ainsi que le Dr Jeff Morley, psychologue, d'avoir accepté d'explorer ces différents thèmes avec les membres des comités exécutifs locaux. Nous remercions tout particulièrement les vice-présidents de la région du Pacifique d'avoir coordonné l'organisation de cette série d'événements.

Selon les témoignages recueillis, le colloque a réussi à renforcer les conseils exécutifs locaux en leur permettant de mieux comprendre les différents rôles au sein du syndicat ainsi que les outils qu'ils peuvent utiliser pour soutenir leurs membres et contrecarrer les mauvaises décisions de l'administration. Au fur et à mesure que notre syndicat évolue, l'histoire, trop souvent oubliée, s'avère un important outil de formation pour permettre aux conseils exécutifs moins expérimentés de connaître les luttes qui sont à l'origine d'UCCO-SACC-CSN et mieux comprendre où le syndicat en est dans son évolution. Les victoires ne sont jamais données, elles sont souvent acquises de haute lutte.

Pacific **Regional Conference**

The Pacific Regional Conference, held from September 10 to 13, 2018, was a huge success. The concept was to have all local executive members in the Pacific Region attend a four-day seminar to further strengthen executives by providing them with information, particularly regarding the history of UCCO-SACC-CSN.

Topics covered were law, policy, returning to work, duty to accommodate, mobilization, bargaining, Regulation 20 (harassment), adjudication, tribunals, mediation, collective agreements, use-of-force report writing, and health and safety. Thanks to Pacific CSN adviser Corinne Blanchette, former UCCO-SACC-CSN National President Kevin Grabowsky, CSN coordinator François Enault, CSN Secretary General Jean Lortie, current UCCO-SACC-CSN National President Jason Godin, national vice-presidents Eric Thibault and Gord Robertson, use-of-force expert and retired police officer John McKay, and Dr. Jeff Morley (psychologist) for speaking to the local executives on the aforementioned topics. Special thanks to the two Pacific regional vice-presidents for taking the lead in organizing this successful series of events.

Based on the feedback received, the conference strengthened local executives, allowing them to better understand their roles in the union, as well as provided them with tools they can use to assist members and oppose ill-advised decisions made by management. As our union progresses, history is often lost, and it is a good educational tool for newer local executives to learn about the battles at UCCO-SACC-CSN's beginnings, as well as about where it is now. Victories are not given; they are fought for and won.

Protocole d'entente
sur le droit à la représentation

Nous avons finalement conclu une entente sur le droit à la représentation. Celle-ci comporte un amendement à notre entente initiale de 2009. Voici ce dont nous avons besoin pour éviter que l'employeur soit biaisé lors d'une enquête :

Attendu que les parties reconnaissent l'intérêt commun de garantir des enquêtes disciplinaires impartiales, il est convenu que :

a) L'individu dûment nommé au moyen d'un ordre de convocation pour mener l'enquête disciplinaire ne doit pas être impliqué dans l'incident faisant l'objet d'une enquête.
b) La personne qui aide l'employé-e ne peut en outre être un témoin direct ou une personne directement impliquée dans l'incident faisant l'objet d'une enquête.
c) Toute difficulté pouvant découler de la nomination d'un enquêteur ou d'une enquêteuse ou de la sélection de la personne représentant l'employé-e sera examinée par la présidence régionale et la ou le Sous-commissaire régional (SCR), ou par la Présidence régionale et la ou le Commissaire adjoint de la gestion des ressources humaines, dans le cas d'une enquête disciplinaire convoquée par la ou le SCR.

Adressez-vous à votre comité exécutif local pour obtenir une copie intégrale du Protocole d'entente sur le droit à la représentation.

Memorandum of Agreement (MOA)
on the Right to Representation

We finally concluded an agreement on the right to be represented, which includes an amendment to our original 2009 agreement. Here is what we added to prevent the employer being biased during an investigation:

Whereas the parties recognize the common interest in ensuring unbiased disciplinary investigations, it is agreed that;

a) The individual duly appointed via a convening order to conduct the disciplinary investigation is not to be involved in the incident subject to the investigation.
b) The person assisting the employee cannot also be a direct witness who was directly involved in the incident being investigated.
c) Any difficulties arising from the appointment of either an investigator or the selection of the person representing the employee will be discussed between the Regional President and the Regional Deputy Commissioner (RDC) or between the National President and the Assistant Commissioner, Human Resources Management, in the cases of disciplinary investigations convened by the RDC.

See your local executive for a full copy of the MOA on the right to be represented.



NAT

NATIONAL
1601, avenue De Lorimier
Montréal, QC H2K 4M5
Téléphone/Phone : 514 598-2263
Sans frais/Toll free : 1 866 229-5566
Télécopieur/Fax : 514 598-2493

ATL

ATLANTIC – ATLANTIQUE
238 St. George Street, Suite 01
Moncton, NB E1C 1V9
Téléphone/Phone : 506 386-9020
Sans frais/Toll free : 1 888 274-5888
Télécopieur/Fax : 506 386-9024

ONT

ONTARIO
780 Midpark Drive, Suite 105
Kingston, ON K7M 7P6
Téléphone/Phone : 613 384-9191
Sans frais/Toll free : 1 877 503-5200
Télécopieur/Fax : 613 384-6996

QUÉ

QUÉBEC
1601, avenue De Lorimier
Montréal, QC H2K 4M5
Téléphone/Phone : 514 529-3725
Sans frais/Toll free : 1 833 529-3725
Télécopieur/Fax : 514 598-2493

PAC

PACIFIC– PACIFIQUE
101-33711 Laurel Street
Abbotsford, BC V2S 1X3
Téléphone/Phone : 604 870-9560
Sans frais/Toll free : 1 877 870-9560
Télécopieur/Fax : 604 870-9580

PRA

PRAIRIES
250-9731 51st Avenue
Edmonton, AB T6E 4W8
Téléphone/Phone : 780 408-2600
Sans frais/Toll free : 1 877 433-2600
Télécopieur/Fax : 780 408-2610

www.ucco-sacc-csn.qc.ca