VIGILANCE





VIGILANCE

ÉTÉ -SUMMER 2020

4

UCCO-SACC-CSN au cœur de la pandémie UCCO-SACC-CSN in the midst of the pandemic

6

Établissement de Mission : site d'éclosion dans le Pacifique Mission Institution: Pacific's outbreak site

8

COVID-19: la pandémie, telle que vécue à l'Établissement Joliette pour femmes COVID-10: The pandemic, as experienced at the Joliette Institution for Women

10

Programme d'échange de seringues en prison : les groupes de défense des détenu-es déboutés Prison Needle Exchange Program : Inmates' Rights Groups Unsuccessful:

<u> 12</u>

Négociation Negotiation 14

Caricature

16

Décisions Decisons

18

Comité national d'orientation santé et sécurité National Occupational Health and Safety Policy Committee

20

Un printemps de solidarité A spring marked by solidarity

22

Merci Michel Thank you Michel

23

Des nouvelles du mi-mandat News on mid-mandate

Confédération des syndicats nationaux

Production: UCCO-SACC-CSN et/and CSN

Caricature/Cartoon: BORIS

Infographie/Graphics : Josée Bourdon

Photographie/Photography: Contribution militante/Activist contributions,

La Presse Canadienne/The Canadian Press Impression/Printing: GRAPHISCAN

Dépôt légal/Legal deposit : BAC et BANQ/LAC and BANQ

Juin 2020/June 2020

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







MOT DU PRÉSIDENT A WORD FROM THE PRESIDENT JEFF WILKINS

Cette année, le vendredi 13 mars a été à la hauteur de sa réputation. Pendant que les membres du comité exécutif national rentraient chez eux après une semaine de négociation, le monde a soudainement changé.

Friday the 13th lived up to its reputation in March this year. The world suddenly changed just as the National Executive returned home from a week of negotiations.

Cette date a marqué le début d'une nouvelle réalité pour l'ensemble de la population canadienne et très rapidement, UCCO-SACC-CSN a dû s'y adapter. Une structure de communication efficace a immédiatement été mise en place, et la nouvelle priorité du syndicat a été d'élaborer une stratégie de lutte et de défense contre ce virus. Au cours des derniers mois, le travail quotidien de nos membres a beaucoup changé. Nous avons été aux prises avec des enjeux divers comme les directives relatives à l'équipement de protection individuelle (ÉPI), les congés, les changements de routine, les sites d'éclosion et de nombreuses autres questions, mais nous avons visé un seul objectif : la santé et la sécurité de nos membres.

This date marked the beginning of a new reality for all Canadians and UCCO-SACC-CSN had to adapt very quickly to the change. An effective communication strategy was immediately developed and the union's priority shifted to building its offence and defending against this virus. There has been so much change in our members' daily work over the last few months. As we wrestled with many issues such as PPE guidelines, leave, routine change, outbreak sites and countless more, UCCO-SACC-CSN has steadfastly maintained one objective: the health and safety of its members.

NOUS SOMMES PLUS FORTS ENSEMBLE, ET C'EST ENSEMBLE QUE NOUS ATTEINDRONS NOS OBJECTIFS.

WE ARE STRONGER TOGETHER AND WE WILL MEET OUR OBJECTIVES TOGETHER.

La COVID-19 a également eu des impacts sur notre négociation. Lorsqu'elle a quitté Ottawa, en mars, votre équipe de négociation avait hâte aux séances d'avril et de mai. Ses membres avaient l'impression que d'importants gains s'annonçaient au cours des mois suivants. Malheureusement, ces rondes de négociation ont dû être annulées en raison des restrictions concernant le voyage. Votre équipe de négociation comprend toutefois que même si nous vivons une crise mondiale, plusieurs autres enjeux comptent pour nos membres, et une bonne convention collective se trouve au haut de la liste. C'est pourquoi des rencontres régulières ont été organisées en mai pour trouver une solution, avec le Conseil du Trésor, qui nous permettrait de reprendre la négociation en juin, au moment initialement prévu. Étant donné les restrictions de voyage toujours en vigueur, votre équipe de négociation a utilisé les outils disponibles au moyen de vidéoconférence pour relancer le débat avec l'employeur. Cette solution, bien qu'imparfaite, était nécessaire.

Notre thème de négociation, *Plus forts ensemble*, qui a été choisi bien avant l'émergence de la crise actuelle, a été utilisé comme thème par de nombreuses personnes pour traverser cette pandémie et UCCO-SACC-CSN en constate plus que jamais la portée. C'est grâce à notre solidarité, à notre fierté et à notre dignité que notre négociation sera réussie, et c'est certainement grâce à ces valeurs que nous nous protégerons de ce virus mortel. J'aimerais remercier tous les membres d'UCCO-SACC-CSN pour votre professionnalisme, votre courage et votre détermination constante en cette période si difficile.

JEFF WILKINS Président national

COVID-19 has also affected our negotiations. After leaving Ottawa in March, your bargaining team looked forward to returning for sessions in April and May. There was a sense that we could expect to make significant advances at the table over the next two months. Unfortunately, those rounds of bargaining needed to be cancelled due to travel restrictions. However, your bargaining team understands that, even though we are in the midst of a global crisis, there are many other issues important to our membership and a strong collective agreement is at the top of the list. That is why regular meetings were set up with the Treasury Board during the month of May to find a solution to resume our negotiations for the scheduled June timeframe. Given the remaining travel restrictions, your bargaining team used tools available via secure videoconference to reignite our debate with the employer. This was certainly not the perfect way to do business, but one born of necessity.

Our negotiating slogan, *Stronger Together*, was chosen long before this crisis emerged. It has since been used by so many as a rallying cry to get through this pandemic and that expression has never been more important to UCCO-SACC-CSN. Our solidarity, pride and dignity will be the foundations of our success at the bargaining table and it is certainly our shield against this deadly virus. I would like to thank all UCCO-SACC-CSN members for your continued professionalism, courage and determination during this most difficult time.

JEFF WILKINS
National President

UCCO-SACC-CSN au cœur de la pandémie



in the midst of the pandemic



De tous les employé-es du gouvernement fédéral, nous, les agentes et agents correctionnels des 49 pénitenciers à travers le Canada, avons été parmi les plus affectés par la pandémie. Non seulement le virus s'est-il immiscé dans nos rangs, mais nous avons aussi dû gérer des populations carcérales lourdement touchées.

As correctional officers working in the 49 federal institutions, we were among the federal government employees most affected by the pandemic. Not only did the virus infiltrate our ranks, but we also had to manage severely affected prison populations.

NATIONAL

Dès le début de la pandémie, le comité exécutif national a été en contact avec la direction du Service correctionnel du Canada afin de trouver des solutions pour protéger les agents correctionnels et éviter le pire. Parmi les mesures obtenues, notons le congé 699 pour les agents malades ou en quarantaine, la distribution de masques et la disponibilité des équipements de protection individuelle (ÉPI) en quantité suffisante. Le président national, Jeff Wilkins, a aussi fait pression sur le gouvernement afin que des trousses de tests soient disponibles partout. Nous avons eu la confirmation que ces ensembles devraient être disponibles sous peu, pour se faire tester sur une base volontaire.

Bien que plusieurs de nos membres aient été touchés par le virus, on peut affirmer que nous sommes passés à travers cette épreuve avec fierté, solidarité et dignité. Espérons que le pire est derrière nous.

NATIONALLY

Since the start of the pandemic, the National Executive Committee has been in contact with Correctional Service of Canada management in order to find solutions to protect correctional officers and prevent the worst from taking place. Among the measures that UCCO-SACC-CSN obtained were 699 leave for sick or quarantined officers, the distribution of masks, and the availability of PPE in sufficient quantities. National President, Jeff Wilkins, also pressured the government to make test kits available in all institutions across the country, and we have been informed that these kits should arrive at all sites very soon for voluntary testing.

Although many of our members have been affected by the virus, we have gotten through the situation thus far in solidarity and with pride and dignity. We hope that the worst is behind us.

OUÉBEC

Le tout premier cas de COVID-19 parmi nos membres a été diagnostiqué le 25 mars dernier à l'Établissement de Port-Cartier. Le virus s'est propagé rapidement, comme une traînée de poudre, à Port-Cartier et à Joliette, notamment. Dans les établissements du Québec, comme dans l'ensemble du pays, les plans de contingence n'étaient pas prêts. Les comités exécutifs syndicaux à tous les niveaux ont dû faire pression sur l'employeur afin de protéger nos membres adéquatement. Des cas ont aussi été diagnostiqués à Donnacona, à Archambault, à Drummondville et au Centre fédéral de formation de Laval. Au total, près d'une centaine d'agentes et d'agents correctionnels ont été infectés ce printemps par la COVID-19. La collaboration avec les directions locales s'est relativement bien déroulée, ce qui a permis d'apporter les changements nécessaires aux « routines », aux horaires et aux autres protocoles.

QUEBEC REGION

The very first case of COVID-19 among our membership, happened on March 25 at Port-Cartier Institution. The virus spread rapidly, like wildfire, at Port-Cartier and Joliette Institution for Women in particular. In Quebec institutions, as was the case in those in the rest of the country, contingency plans were not ready. The union at all levels had to exert pressure in order to adequately protect the membership. Cases were also diagnosed at Donnacona, Archambault, and Drummondville institutions, as well as at the Federal Training Centre. In total, nearly one hundred correctional officers contracted COVID-19 this spring. Collaboration with local management went relatively well, which allowed for making necessary changes to routines, schedules, and other protocols.

PACIFIQUE

La région du Pacifique a lourdement été touchée par la pandémie. Essentiellement concentré à l'Établissement de Mission, le coronavirus s'est répandu largement chez les agents correctionnels et les détenus. La réaction tardive et désorganisée de la direction locale a fait en sorte que la COVID-19 s'est propagée de manière beaucoup plus agressive qu'ailleurs. Quand la direction locale a finalement compris l'importance de consulter le syndicat en place, les choses ont commencé à se stabiliser. La saga vécue à l'Établissement de Mission aura permis de démontrer à quel point il est important d'agir de façon proactive et de se mettre en action rapidement tout en consultant les gens qui sont sur le terrain. Au total près d'une quinzaine d'agentes et d'agents correctionnels ont reçu un diagnostic de COVID-19, sans compter ceux et celles qui se sont isolés de manière préventive, alors que plus de 100 détenus ont été malades, dont un qui en est décécé.

PACIFIC REGION

The Pacific Region was hit hard by the pandemic. Concentrated mainly at Mission Institution, COVID-19 spread widely among correctional officers and inmates. The slow and unorganized response on the part of local management led to the virus to spreading more aggressively than it did elsewhere. When local management finally understood the importance of consulting with the local union, things began to stabilize. The events that took place at Mission Institution showed how important it is to have a proactive plan for the virus and engage that plan quickly if there is an infection, as well as consulting those on the front lines. In total, nearly fifteen correctional officers were diagnosed with COVID-19, not including those sent home to self-isolate, while over 100 inmates contracted the virus including one inmate who died as a result of COVID-19.

ONTARIO, PRAIRIES ET ATLANTIQUE

Comparativement au Québec et au Pacifique, les régions de l'Ontario, des Prairies et de l'Atlantique ont été relativement épargnées par la COVID-19. La région de l'Ontario a connu une éclosion mineure à l'Établissement Grand Valley pour femmes où deux de nos membres ont été touchés; cela dit, le travail a été fait pour limiter les déplacements et permettre l'accessibilité aux ÉPI, ce qui a certainement minimisé la propagation. Bien que la majorité des établissements de la région de l'Ontario et l'ensemble des établissements des Prairies et de l'Atlantique n'aient pas été touchés par le virus lui-même, la pandémie a toutefois bouleversé la vie de nos membres partout au pays. Chacun s'est préparé à cette menace invisible en travaillant avec les directions locales. La collaboration et le travail acharné des syndicats locaux a porté ses fruits, puisque le virus a vraisemblablement été stoppé. Malgré la peur d'être infectés, les membres de ces régions se sont bien adaptés à cette nouvelle réalité.

ONTARIO, PRAIRIES, AND ATLANTIC REGIONS

Compared to the Quebec and Pacific regions, the Ontario, Prairies, and Atlantic regions were relatively spared by COVID-19. The Ontario region did have a small outbreak at Grand Valley Institution where two of our members were affected, but good work was done to limit movement and allow for PPE, which certainly worked to minimize spread. Though the majority of the Ontario Region institutions and the whole of the Prairie, and Atlantic region's institutions have not dealt with the virus itself, the pandemic did however upend the lives of our members across the country. Each local worked to prepare for this invisible threat by working through many issues with the local employer. The collaboration and hard work of the local executives have certainly paid off as the virus was seemingly stopped. Despite the fear of being infected, members of these regions have adapted well to this new reality.

ÉTABLISSEMENT DE MISSION

Site d'éclosion dans le Pacifique

Aujourd'hui, le 28 mai, marque le premier jour où l'Établissement de Mission n'est officiellement plus un site désigné d'éclosion. Vingt-huit jours se sont écoulés depuis le dernier résultat de test positif.

ous les départements ont travaillé très fort pour parvenir à ce résultat. De nombreux changements ont en effet été apportés. La «routine» et l'environnement de travail sont complètement différents de ce qu'ils étaient pendant les premières semaines d'avril. Les gens sont plus détendus et plus efficaces. Ils sont plus à l'aise avec leur équipement de protection individuelle (ÉPI). Ils peuvent maintenant prendre une pause quand ils en ont besoin.

Pour les CX qui travaillaient ici, en première ligne, au cours des premières semaines d'avril, l'épreuve a été longue et folle. Malgré les avertissements, aucun véritable plan n'était en place pour guider les agentes et les agents correctionnels, et les ressources n'étaient carrément pas disponibles. Les routines étaient mises sur pied de façon réactive, alors que la situation empirait et que nous réalisions l'ampleur des ramifications d'une épidémie de COVID-19 au sein d'un établissement correctionnel fédéral.

Une poignée d'agentes et d'agents correctionnels ont été affectés à tous les quarts de travail, avec les infirmiers, les médecins et les gestionnaires correctionnels dans les unités résidentielles ou aux soins intensifs de l'hôpital. Ils ont veillé à la sécurité et répondu aux besoins de base des personnes du mieux qu'ils ont pu. Jour après jour, ils se sont présentés à leur poste en prenant des risques que peu de gens prendraient. Et d'une manière ou d'une autre, ils ont réussi à accomplir leur travail.

Faire face à l'adversité, c'est le travail des agentes et des agents correctionnels. Pourtant, dans ces circonstances extrêmes, nos membres sont allés bien au-delà de leur devoir. Leur travail mérite d'être reconnu.

Les événements comme l'éclosion de COVID-19 à l'Établissement de Mission montrent également comment nous sommes capables de nous entraider. Des liens se sont tissés entre entre les travailleurs de la santé et les gestionnaires correctionnels, les bénévoles provenant d'autres établissements et les résidents locaux apportant des repas au personnel de Mission... Cette solidarité a contribué à relever les défis quotidiens de la routine en contexte d'éclosion.

Je suis fier du travail réalisé par le comité exécutif local pour rassembler l'équipe en ces temps difficiles et pour soutenir les membres et communiquer avec eux. Malgré le peu de temps disponible et les énormes défis qui se présentaient, nous avons réussi à garder le moral. Chaque membre du comité a assumé un rôle de leadership auprès de ses pairs et je sais que cette expérience nous sera utile à l'avenir.

MISSION INSTITUTION

Pacific's outbreak site

As of May 28, Mission Institution is no longer officially designated as an outbreak site. It has been twenty-eight days since our last positive test result.

great deal of work from all of our departments went into making this happen. Many changes occurred—the routine and the environment are nothing like they were in the first weeks of April. People are more relaxed and efficient. They are all familiar with their PPE. They can now take a break when they need one.

For the CXs working at Mission Institution on the front line during the first weeks of April, it was a long and crazy ordeal. Despite the forewarning of what could happen, there was no real plan in place to guide correctional officers, and resources were just not there. Routines were being pieced together reactively as we went from a bad situation to a worse one, until the full ramifications of the COVID-19 pandemic inside a federal correctional institution were realized.

A handful of correctional officers worked alongside nurses, doctors, and correctional managers every shift, be it in the living units or the hospital ICU, to provide whatever security and basic needs they could. Day after day, they showed up to take personal risks that few would consider taking. Somehow, one way or another, they got the job done.

Dealing with adversity is what we do as correctional officers, yet this was an extreme circumstance. These members went above and beyond their required duty, and they should be recognized for it.

Events like the COVID-19 outbreak at Mission Institution also demonstrate how the people around us step up and support each other in times of need. From the rapport built working side by side with health care and correctional managers on the front line while going from cell door to cell door, to volunteers visiting from other institutions and locals to bring meals for all Mission staff — these gestures helped everyone get through the daily grind of the outbreak routine.

I am proud of the work that the Local Executive has done throughout the pandemic to come together as a team in these desperate times and to provide support and communication to the members of the local. It is extremely challenging to do so when there is little time to be had, but it is so important to keep up morale. Every member of the Executive stepped up into a leadership role, and I know it will serve us well in the times ahead.

As we continue to consult with our employer moving forward, we cannot be too quick to look ahead toward sunnier days: the situation must be looked into impartially to determine how it



Nous devons être prudents dans la poursuite des consultations avec notre employeur et éviter un excès d'optimisme : un sérieux examen des récents événements doit être mené. Être conscient d'un risque potentiel, ce n'est pas la même chose que d'y être préparé. Trop souvent, les plans d'urgence créés autour d'une table, sous forme d'exercices, s'effondrent lorsque les véritables coûts de la préparation sont révisés dans le cadre du budget annuel.

Lorsque les mesures de prévention fonctionnent, les résultats sont souvent peu impressionnants et il est facile de ne pas en tenir compte. À l'Établissement de Mission, nous avons appris à la dure ce qui arrive lorsque les mesures ne fonctionnent pas. UCCO-SACC-CSN a la responsabilité de s'assurer que le Service correctionnel du Canada (SCC) ne l'oublie pas.

Nous tenons à remercier tous nos confrères et consœurs syndicaux pour leur soutien en ces temps difficiles et nous vous souhaitons le meilleur pour la suite des choses.

Solidairement.

JULIAN POORTINGA

Président de la section locale, Établissement de Mission UCCO-SACC-CSN occurred. Being aware of a potential risk is not the same as being prepared to handle it. Too often, contingency plans created while sitting around the table during a tabletop exercise die when their true costs are calculated for the annual budget.

When preventative measures work, the results are often unimpressive and easy to dismiss. At Mission, we have learned the hard way about the cost when such measures do not work. It is the responsibility of UCCO-SACC-CSN to make sure that CSC does not forget.

We would like to thank all of our union brothers and sisters for your support in these times, and we wish you all the best in the future.

In solidarity,

JULIAN POORTINGA

Mission Institution, Local President UCCO-SACC-CSN

La pandémie, telle que vécue à l'Établissement Joliette pour femmes

COVID-19

The pandemic, as experienced at the Joliette Institution for Women

L'Établissement Joliette pour femmes n'a pas été épargné par la pandémie. Avec celui de Port-Cartier, il a été parmi les premiers touchés et a vu, au plus fort de la crise, près de la moitié de son personnel tomber malade ou placé en isolation préventive. Rencontre avec la présidente et le vice-président de la section locale, Caroline Beaucage et Guillaume Rivest.

Joliette Institution for Women was not spared from the pandemic. With Port-Cartier Institution, it was one of the first affected and, at the peak of the crisis, nearly half of its staff were sick or sent home to self-isolate. Here is what Local President Caroline Beaucage and Local Vice-President Guillaume Rivest had to say.

Tout a commencé une fin de semaine du mois de mars. Trois détenues présentent quelques symptômes, dont une toux sèche. Elles sont maintenues dans leur unité d'habitation habituelle, avec les autres. On leur donne du «Tylenol». Il n'y a pas de véritable isolement, puisque les détenues ont toujours la possibilité de se promener d'une maisonnette à l'autre. Aucune mesure particulière n'est mise en place. Pas de masques, pas de désinfectant à main, pas de prise de température. «Rapidement, l'inquiétude s'est installée. Les détenues regardaient souvent la télé et constataient à quel point le virus était féroce », explique Caroline Beaucage.

Le syndicat lève un drapeau rouge : il est hors de question que les intervenantes de première ligne (IPL) s'approchent des détenues malades sans protection. Mais la direction, souhaitant ne pas « semer la panique », hésite. S'ensuit plutôt une vaste opération de déménagement de détenues, sans toutefois isoler réellement celles qui sont malades. « Il a été demandé aux filles de rester dans leur chambre, mais elles ne respectaient pas les consignes. Le virus a fini par se répandre comme une traînée de poudre. »

Everything started on a weekend in March. Three inmates showed some symptoms, including a dry cough. They were kept in their usual living unit with others and given Tylenol. There was no real isolation, since inmates are always able to walk from one house to another. No specific measures were implemented: no one was given masks or hand sanitizer, and no temperatures were taken. "Concern quickly grew," said Caroline Beaucage. "The inmates often watch television and saw how dangerous the virus was."

The union sounded the alarm: it felt that it was out of the question for front-line workers to approach sick inmates without protection. However, management hesitated, not wanting to spread panic. Instead, a massive operation to move inmates began, without truly isolating those who were sick. "The girls (inmates) were asked to stay in their rooms, but they did not comply with the instructions," continued Beaucage. "The virus ended up spreading like wildfire."





"EVERYTHING HAPPENED SO FAST WE DIDN'T HAVE TIME TO PANIC."

À Joliette, comme dans l'ensemble des établissements, les plans de contingence n'étaient pas prêts. « La direction a travaillé à tâtons, par essais-erreurs. Il aurait fallu dès le départ que des professionnel-les de la Santé publique — épidémiologistes et autres — viennent à l'établissement et nous guident dans nos actions, explique la présidente. Ils ont fini par venir, mais il était trop tard. »

« La fin de semaine du 27 mars, ça a explosé. En peu de temps, une trentaine d'IPL présentaient des symptômes », relate Guillaume Rivest. « Nous avons donc déposé un 127 en disant : si on n'a pas de matériel de protection, on n'y va pas. Finalement, ils ont accepté. » L'isolement des détenues malades a aussi fini par se faire. Mais certaines, ne voulant pas être isolées, n'ont pas déclaré leurs symptômes. « Ici, à Joliette, nous sommes 86 employées. En un jour, nous en avons perdu 22. Au plus fort de la crise, près de la moitié de notre monde a été retourné à la maison, soit malade, soit en quarantaine préventive », note Rivest. Heureusement, la direction a accordé des congés 699 sans difficulté. « Des dizaines d'agentes et d'agents correctionnels d'autres établissements sont venus travailler ici. Sans eux, ça aurait été invivable. »

Si une nouvelle pandémie devait se déclarer, l'établissement serait aujourd'hui en meilleure position. « Mais tout est une question de rapidité d'intervention. Attendre 48 heures avant d'agir peut avoir des conséquences majeures », explique la présidente.

Quand on demande à Caroline Beaucage et à Guillaume Rivest s'ils ont eu peur, ils répondent qu'ils n'en ont pas eu le temps. « Tout s'est passé très vite, on n'a pas eu le temps de paniquer. Mais avec du recul, on peut dire une chose : on a frôlé la catastrophe et une chance que le virus n'était pas mortel, parce qu'on serait tous morts. »

At Joliette, like at all other institutions, contingency plans were not ready. "Management worked by feel—through trial and error," explained the President. "From the start, we would have needed public health professionals—epidemiologists and others—to come to the institution and guide us in our actions. They ended up coming, but it was too late."

"Over the weekend of March 27, things got out of control," said Guillaume Rivest. "In a short time, about thirty front-line workers had symptoms. We therefore submitted a 127 stating that if we didn't have protective equipment, we weren't going in. They finally agreed." Sick inmates ended up being isolated, but some who did not want to be isolated did not report their symptoms.

"At Joliette, we are a group of 86 employees," continued Rivest. "In one day, we lost 22. At the peak, nearly half of us were at home—either sick or in preventative quarantine." Thankfully, management granted 699 leave without any issues.

"Dozens of correctional officers from other institutions came to work here," the Vice-President added. "Without them, it would have been unbearable."

If a new pandemic were to be declared today, the institution would be in a better position. "Everything is a matter of response time," said the President. "Waiting 48 hours before acting can have major consequences."

When Caroline Beaucage and Guillaume Rivest were asked if they had been scared, they answered that they did not even have the time to be: "Everything happened so fast we didn't have time to panic. In hindsight, one thing can be said: we dodged a bullet. We were lucky that the virus wasn't fatal, or we would all be dead."

Les groupes de défense des détenu-es déboutés

Programme d'échange de seringues en prison

Inmates' Rights Groups Unsuccessful

Prison Needle Exchange Program



Une importante décision est tombée ce printemps dans le dossier du Programme d'échange de seringues en prison (PESP). Le verdict est clair : le « risque zéro » n'existe pas et la santé et la sécurité des agentes et des agents à l'intérieur des pénitenciers doivent être considérées.

An important decision was handed down this spring about the Prison Needle Exchange Program (PNEP). The verdict is clear: there is no such thing as "zero risk," and health and safety inside institutions must be considered.

Même si le Service correctionnel du Canada (SCC) déploie actuellement un programme d'échange de seringues, certains groupes de défenses des détenu-es ont décidé de maintenir leur contestation devant les tribunaux. En décidant de maintenir leur recours, ces groupes espéraient voir le programme devenir un droit constitutionnel. De plus, ils contestaient les conditions entourant le PESP qu'ils jugent trop restrictives.

Dans ce contexte, les demandeurs ont posé les questions suivantes devant la Cour supérieure de l'Ontario :

- Les détenu-es ont-ils un droit constitutionnel d'accéder à des seringues « propres » lorsqu'ils se trouvent dans un pénitencier?
- 2) Un programme d'échange de seringues devrait-il être géré exclusivement par des services de santé de façon à assurer la vie privée des détenu-es? Autrement dit, est-ce que l'actuel PESP mis en place par le SCC restreint trop l'accès des détenu-es à des seringues « propres »?

Or, le juge a rejeté la demande précisant qu'il était prématuré pour lui de trancher. Il a toutefois apporté des précisions importantes.

Even though the Correctional Service of Canada is currently rolling out a needle exchange program, certain inmates' rights groups decided to continue their dispute before the courts. Essentially, by moving forward with their legal proceedings, these groups hoped to see the program become a constitutional right.

In addition, the groups contested the current conditions surrounding the PNEP were too restrictive.

In this context, the applicants asked the Ontario Superior Court of Justice the following questions:

- 1) Do inmates have a constitutional right to have access to "clean" needles when in a penitentiary?
- 2) Should a needle exchange program be managed exclusively by health services to ensure inmate privacy? In other words, is the current PNEP that has been implemented by CSC too restrictive when it comes to inmates' access to "clean" needles?

The Judge dismissed this application, citing that any decision would be premature. He did however make some very important points.

PROGRAMME DE SITE DE PRÉVENTION DE SURDOSE SUPERVISÉ

En rejetant la demande, le juge ne conteste pas la mise en place d'un programme de sites de prévention des surdoses supervisés. Plus précisément, il indique qu'il n'est pas nécessaire pour lui de trancher ces questions dès maintenant, puisque le déploiement du PESP est en cours et que des données s'ajouteront au fil du temps afin de mieux comprendre l'impact du programme.

De plus, le juge note que les groupes de défense des droits des détenu-es ont commencé leurs démarches juridiques en 2012, alors qu'il n'y avait pas de PESP. Il souligne que leur dossier aurait été plus convaincant à cette époque et qu'il était à ce moment plus nécessaire de le faire valoir, compte tenu de l'absence de tout PESP.

VIE PRIVÉE DES DÉTENU-ES

La Cour retient qu'une analyse de risques par le SCC est appropriée, même si les groupes de défense des détenu-es prétendent qu'elle pourrait porter atteinte au droit à la vie privée et réduire leur participation au programme. La Cour rappelle que la présence de seringues dans les pénitenciers pourrait présenter un danger. Le « risque zéro » n'existe pas et l'atteinte à la confidentialité des dossiers des détenu-es vise à répondre à un objectif de sécurité à l'intérieur des pénitenciers.

Dans son ensemble, UCCO-SACC-CSN se réjouit du fait que le juge retienne plusieurs préoccupations des agentes et des agents correctionnels. Sa décision souligne la nécessité de lutter contre la contrebande, la crainte d'une augmentation du nombre de seringues dans les pénitenciers, la disparition de certaines seringues et les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

Rien ne devrait justifier de mettre à risque la santé et la sécurité de nos membres. Un seul incident en est un de trop.

SUPERVISED OVERDOSE PREVENTION SITES

In dismissing the application, the judge did not contest the rollout of a supervised overdose prevention site program. More specifically, the judge stated that it was not necessary for him to make a determination about these matters at this point in time. According to the judge, the rollout of the PNEP is ongoing, and data will be collected over time, which will facilitate understanding of the program's impact.

Moreover, the judge stated that the inmates' rights groups began their legal proceedings in 2012. At that time, there was no PNEP. The judge noted that their case would have been more compelling and necessary to plead at that time, when no PNEP was in place.

INMATE PRIVACY

The Court held that a threat risk assessment by CSC is appropriate, even though inmates' defence groups claim that it affects inmates' privacy rights and could reduce their participation in the program. The Court acknowledged that needles can pose a danger in a prison environment. There is no such thing as "zero risk," and the failure to provide complete confidentiality related to inmate files is aimed at meeting a safety objective within institutions.

Overall, UCCO-SACC-CSN welcomed the fact that the judge had several of the same concerns as correctional officers. The decision highlights the need to crack down on contraband, the concern over an increased number of needles in institutions, the disappearance of some needles, and the obligations of the employer in relation to occupational health and safety.

Nothing should justify putting the health and safety of our members at risk. One incident is one too many.





Après une pause forcée de plus de trois mois, nous sommes retournés à la table de négociation les 16, 17 et 18 juin dernier. After a forced break of over three months, we returned to the bargaining table on June 16, 17, and 18.

Afin de respecter le décret de la ville d'Ottawa imposant un maximum de 10 personnes dans une salle de réunion, nous étions cinq membres du comité de négociation sur place et les quatre autres membres participaient aux discussions via la plateforme de visioconférence Zoom. De son côté, l'employeur avait dépêché quatre personnes sur place : deux du Conseil du Trésor et deux du Service correctionnel du Canada (SCC). Nous espérons pouvoir réunir l'ensemble du comité de négociation sur place lors de la prochaine rencontre.

Durant cette même semaine, nous avons aussi tenu une rencontre pour la négociation de l'entente globale avec le SCC. Lors de cette rencontre, la commissaire Anne Kelly était présente et nous a confirmé que, dans la mesure du possible, elle serait également présente lors des rencontres suivantes.

To comply with the City of Ottawa's order that no more than 10 people can be in meeting rooms due to physical distancing measures, five members of the bargaining committee were on-site and four others were in attendance via the Zoom video conferencing platform. For its part, the employer had four people on-site: two from the Treasury Board and two from Correctional Service Canada. We hope to be able to have the whole bargaining committee on-site at the next meeting.

That same week, we also had a bargaining meeting with CSC to negotiate the Global Agreement. During this meeting, Commissioner Anne Kelly was in attendance and confirmed that, when possible, she would also be at the next meetings.

Nous avons convenu aux deux tables de négociation qu'il était dans l'intérêt de toutes et de tous de tenter de régler cette négociation rapidement, avant une possible deuxième vague de COVID-19. C'est pourquoi nous avons convenu de profiter de l'accalmie de la pandémie pour négocier durant la période estivale.

At both bargaining tables, we agreed that it was in the interest of all parties to try to settle this round of bargaining quickly, before a possible second wave of COVID-19 hits. This is why we agreed to take advantage of the lull in the pandemic to bargain over the summer.

Voici les dates dont nous avons convenu :

Négociation avec le Conseil du Trésor : les 28, 29 et 30 juillet ainsi que les 11, 12 et 13 août

Négociation de l'entente globale : le 3 juillet ainsi que les 14 et 18 août

Here are the next dates:

Bargaining with the Treasury Board: July 28, 29, and 30 and August 11, 12, and 13.

Global Agreement bargaining: July 3 and August 14 and 18.

Ce retour aux tables de négociation nous a permis de cerner et de mieux comprendre les enjeux de part et d'autre concernant les demandes respectives et d'exprimer encore une fois clairement nos priorités.

Nous commencerons les discussions sur les enjeux financiers lors de notre prochain bloc de rencontres à la fin juillet. Notre porte-parole à la négociation ainsi que notre président ont été très clairs avant la levée des dernières séances aux tables de négociation : nous n'accepterons aucun recul concernant les demandes de l'employeur de modifier l'Annexe K de notre convention collective sur les horaires de travail.

Le 29 juin dernier, nous avons distribué notre premier objet de visibilité sur l'une des deux priorités de négociation que vous nous avez demandé de négocier, soit les vacances annuelles. Restez à l'affût, votre comité de mobilisation et d'information sera au poste cet été.

Plus forts ensemble

Votre comité de négociation

The return to the bargaining tables has allowed us to identify and better understand the issues on both sides related to respective demands and to once again clearly express our priorities.

We will begin discussions about financial issues during our next block of meetings in late July. Our bargaining spokesperson and our President were very clear before our bargaining meetings adjourned: we will not agree to any steps backward when it comes to the employer's demands to amend Appendix K of our collective agreement, which is about scheduling.

On June 29, we distributed our first visibility item about one of the two bargaining priorities that you gave us the mandate to negotiate: annual vacation leave. Stay tuned—your mobilization/information committee will be on the job this summer!

Stronger together,

Your bargaining committee





DÉCISIONS DE LA CONSTITUTION DE LA CONTROL D

TÂCHES MODIFIÉES PENDANT LA GROSSESSE!

Deux agentes ont fait valoir leur droit de recevoir un aménagement de leur poste afin qu'elles puissent remplir leurs tâches de façon sécuritaire durant leur grossesse. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a retenu les prétentions de l'une des deux agentes et reconnu que l'accommodement du Service correctionnel du Canada (SCC) était insuffisant. Dans ce cas, la Commission a reproché au SCC d'avoir traité avec légèreté la nécessité de réduire les possibilités de contacts avec les détenu-es et d'avoir minimisé le stress relié à la situation. Le SCC ne s'est pas suffisamment renseigné auprès du médecin de l'agente et sa volonté d'aménager son horaire n'a pas été prouvée.

EXPULSION INACCEPTABLE D'UNE CX; CELLE-CI MÉRITE COMPENSATION!

Une agente présente un billet médical indiquant le besoin d'une veste ajustée et moulée. Cela fait suite à des problèmes de dos survenus après une chute dans un escalier, au sortir d'une formation du SCC. Or, le SCC ne fait jamais de véritables efforts pour évaluer les options existantes d'équipements de protection, pour ajuster des périodes de contact avec les détenu-es ou pour voir à des adaptations avec le médecin traitant. Au contraire, dans un geste de représailles, le SCC a tout bonnement expulsé la CX du lieu du travail sans préavis et sous escorte. Ce traitement est généralement réservé aux agents qui font preuve d'inconduite. La réputation de l'agente a été entachée par cette méthode humiliante. Un accommodement n'est pas du favoritisme. Vis-à-vis de ce comportement particulièrement inacceptable, la Commission a même condamné le SCC à des dommages d'ordre punitif, en plus des dommages pour préjudice moral.

DUTIES MODIFIED DURING PREGNANCY!

Two correctional officers asserted their right to have their duties modified so that they could complete them in a safe manner during their pregnancies. The Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board (the Board) took into consideration the claims of one of the women and found that the accommodations provided by the Correctional Service of Canada were insufficient. In this case, the Board reproached CSC for treating, too lightly, the need to reduce the possibility of contact with inmates and the associated stress. CSC did not seek enough information from the officer's doctor, and the will of CSC to modify her schedule was not proven.

REMOVING A CX UNDER ESCORT IS UNACCEPTABLE AND DESERVES COMPENSATION!

An officer presented a medical note stating that she needed an adjusted, moulded vest. This was due to back problems she had experienced after falling down the stairs when leaving a CSC training session. However, CSC did not explore the option of different protective equipment, nor adjust periods of contact with inmates, or to see to accommodations with the treating physician. Instead, in an act of retaliation, CSC simply removed the CX from the workplace without notice and under escort. This treatment is generally reserved for misconduct. The officer's reputation has been harmed by this humiliating method. Accommodations are not a form of favouritism. In response to this particularly unacceptable behaviour, the Board even ordered CSC to pay punitive damages, as well as damages for moral injury.

OBTENTION DE DOMMAGES POUR DÉFAUT D'ACCOMMODEMENT DE L'EMPLOYEUR

À la suite d'une révision judiciaire, un dossier d'accommodement pour des raisons médicales a été renvoyé devant la Commission. Bien que certains aspects de la décision ont été revus, la Commission a réitéré sa décision d'octroyer des dommages pour le préjudice moral subi par le membre. Alors que celui-ci s'était montré disponible et ouvert à des compromis, le SCC présentait des objections, prenait du temps, ne collaborait pas suffisamment, ne tenait jamais de rencontres de suivi et était davantage préoccupé par des critères organisationnels que par le retour du membre. L'atteinte à la dignité et la détresse du membre ont été démontrées et l'accommodement était insuffisant.

DES DOMMAGES POUR UN ACCOMMODEMENT NE SONT PAS AUTOMATIQUES

Contrairement aux décisions précédentes à propos des dommages pour défaut d'accommodements, la Commission est arrivée à une conclusion inverse et a refusé une réclamation. Selon elle, dans ce dossier, le SCC aurait rempli son devoir. Un accommodement n'a pas à être parfait et à permettre la réintégration à tout prix d'une personne si le tout s'avère excessif pour l'organisation ou si le besoin n'existe pas. L'accommodement doit être raisonnable et le SCC doit s'efforcer de permettre la réintégration, tant que cela ne constitue pas une contrainte excessive. En l'espèce, la Commission a considéré qu'il semblait particulièrement contraignant de permettre certaines tâches sans contact avec des détenu-es; elle a aussi tenu compte que des assignations temporaires ont été offertes à l'agent et que des jours de vacances utilisés lui ont été remboursés. La Commission a reconnu que l'agent a subi un stress significatif, mais affirme que le SCC a tout de même rencontré ses obligations d'employeur.

DEUX APPELS DU SCC À LA MAISON NE DONNENT PAS DROIT À UNE INDEMNITÉ DE RAPPEL

Un CX conteste une décision du SCC qui lui refuse une indemnité de rappel en ce qui a trait à deux courts appels du SCC pour des questions liées au travail à la maison, après un quart de travail. Cependant, l'arbitre n'était pas d'accord avec la demande. Les faits ne justifiaient pas l'accueil de la demande et le grief a été rejeté.

OBTAINING DAMAGES DUE TO THE EMPLOYER'S FAILURE TO PROVIDE ACCOMMODATIONS

Following judicial review, a case related to medical accommodations was referred to the Board. While some aspects of the decision were reviewed, the Board stood by its decision to award damages for moral injury to the member. While the member had shown himself to be available and open to compromise, CSC made objections, took its time, did not collaborate sufficiently, never held a follow-up meeting, and was more concerned with organizational criteria than with the member's return. Injury to self-respect and distress were demonstrated, and the accommodations were insufficient.

DAMAGES FOR ACCOMMODATIONS ARE NOT AUTOMATIC, HOWEVER

Unlike the decisions it has tended to hand down lately related to damages when accommodations are lacking, the Board came to the opposite conclusion and refused a claim. According to the Board, in this case, CSC fulfilled its duties. Accommodations do not have to be perfect or reintegrate a person at all costs if they are excessive for the organization or if the need does not exist. Accommodations must be reasonable, and CSC must strive to allow for reintegration, as long as it does not constitute undue hardship. In this case, the Board deemed that it seemed particularly restrictive to allow for certain duties with no contact with inmates, that temporary assignments were offered to the officer, and that the vacation days he used were reimbursed. The board recognized that the officer experienced significant stress, however ultimately decided that the CSC met its obligations as an employer.

TWO PHONE CALLS FROM CSC TO ONE'S HOME DO NOT CONSTITUTE A BASIS FOR CALL-BACK PAY

A CX contested a decision in which CSC refused to pay him call-back pay for two short phone calls from CSC related to working from home, which he received after a work shift. However, the adjudicator did not agree with the CX's claim. The facts did not justify allowing the claim, and the grievance was dismissed.



d'orientation en matière de santé et de sécurité

Health and Safety Policy Committee

Les membres du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité (CNOSS) se sont rencontrés à plusieurs reprises via conférence téléphonique depuis l'annonce de la pandémie. Le comité a été consulté au sujet de nombreuses notes de service et à propos d'avis de Santé publique et a questionné plusieurs personnes afin de comprendre les enjeux entourant cette pandémie et d'orienter les membres de façon sécuritaire. Trouver l'équilibre entre la prise de congés préventifs par les membres tout en assurant un niveau de service acceptable et sécuritaire pour tous s'est avéré un exercice délicat. The NOHSPC has met several times via teleconference since the pandemic was announced. The Committee was consulted on various memos and advice from Public Health and raised questions on issues related to the pandemic to safely guide members. Striking a balance between members taking preventative leave while ensuring that the level of service was acceptable and safe for all was a delicate task for the NOHSPC.

L'accent a également été mis sur l'importance de fournir les outils nécessaires à l'ensemble des employé-es du SCC pour leur permettre de travailler en toute sécurité et de limiter la propagation du virus. De plus, le CNOSST s'est penché sur les meilleures pratiques et procédures afin de limiter les risques d'exposition au virus dans les pénitenciers.

Dans le cadre de ces travaux, le CNOSST s'est appuyé sur l'expertise de la Santé publique canadienne et étrangère.

Il s'agit d'une crise sans précédent qui nécessite des mesures extraordinaires. Le travail du CX a été complètement chamboulé, l'analyse des risques professionnels reliés à nos tâches a été revue et modifiée afin de respecter les exigences de la Santé publique, incluant :

- Une orientation complète pour aider les comités locaux en santé et sécurité à revoir leurs procédures ainsi que les mouvements de détenu-es;
- La modification de la procédure d'entrée en établissement du personnel et des détenu-es;
- Une procédure de dépistage de la COVID-19 pour le personnel et les détenu-es, qui a aussi été présentée au CNOSST;
- Le guide de nettoyage institutionnel, qui a été repensé et amendé et qui inclut un inventaire complet du matériel de protection personnel;
- De nouvelles procédures, tel le traçage de contacts avec un individu infecté;
- De nouvelles procédures concernant l'administration du RCR lors d'un arrêt cardio-respiratoire. Une procédure temporaire a été développée; il n'est plus nécessaire d'administrer les insufflations.

Le port de l'équipement de protection individuelle (ÉPI) a été ajusté avec celui des différents équipements de protection : masques, lunettes de protection, visière complète, gants et jaquette.

Toutefois, des discussions continuent à avoir lieu concernant le port du masque N95. Dans quelles circonstances celui-ci doit-il être porté? Les membres du CNOSST ne s'entendent pas encore à ce sujet.

Évidemment, tout ceci n'est pas sans défi. UCCO-SACC-CSN a été dans l'obligation d'invoquer l'article 127.1 du *Code canadien de travail* pour des défauts de consultation répétés de la part de l'employeur. Le SCC a malgré cela accepté rapidement de s'y conformer.

Les consultations sur la COVID-19 ont débuté le 17 mars et se poursuivent à ce jour à un rythme de deux réunions officielles au minimum par mois. Plus d'une vingtaine de notes de service ont été présentées au CNOSST. Certaines d'entre elles ont été modifiées à plusieurs reprises au cours des mois suivant l'évolution du virus et les recommandations de Santé Canada.

Emphasis was also placed on the importance of providing the necessary tools for all CSC employees so that they could work safely and limit the spread of the virus. Moreover, the NOHSPC looked at best practices and procedures to limit risks of exposure in our institutions.

Throughout this work, the NOHSPC relied on Canadian and foreign public health experts.

This unprecedented crisis required extraordinary measures. The work of CXs was drastically impacted, so the job hazard analysis related to our duties was reviewed and amended in the following ways to comply with public health requirements:

- A comprehensive strategic orientation was developed to help local health and safety committees review their procedures, as well as inmate movement.
- The procedure for entering the institution for both staff and inmates was amended.
- A COVID-19 screening procedure for staff and inmates was presented to the NOHSPC.
- The institutional cleaning guide was redesigned and amended, and now includes a complete inventory of personal protective equipment.
- New procedures were established, e.g., for contact tracing of an infected individual.
- New procedures were established about administering CPR during a cardiopulmonary arrest.
 A temporary procedure was prepared; it is no longer necessary to administer rescue breaths.

The wearing of personal safety equipment was adjusted considerably due to the wearing of different types of protective equipment: masks, protective eyewear, full visors, gloves, and gowns.

However, discussions continue about the use of N95 masks. Under what circumstances should they be worn? The members of the NOHSPC do not yet agree on this subject.

Of course, all of this was not without its challenges. UCCO-SACC-CSN was required to invoke section 127.1 of the *Canada Labour Code* due to repeated lack of consultation on the part of the employer. Despite this, CSC quickly agreed to comply.

Consultations on COVID-19 began on March 17 and continue at present, with at least two official meetings per month. Over twenty memos were presented to the NOHSPC, some of which were amended several times in recent months based on the evolution of the virus and the recommendations of Health Canada.



UN PRINTEMPS DE SOLIDARITÉ A SPRING MARKED BY SOLIDARITY

Les 18 et 19 avril, la Nouvelle-Écosse a vécu un choc énorme lorsqu'un tireur déguisé en agent de la Gendarmerie Royale du Canada a impitoyablement exécuté 22 personnes. On April 18 and 19, Nova Scotia experienced a tremendous loss as a gunman disguised as an RCMP officer callously executed 22 members of the public.

Parmi les victimes, on compte deux membres de la famille du Service correctionnel du Canada : Alanna Jenkins, de l'Établissement Nova, et Sean McLeod, de l'Établissement de Springhill. Pour soutenir les familles et les ami-es des victimes affligés par cette terrible perte, nos confrères et consœurs ont formé une chaîne de soutien pancanadienne.

Lyndsey McMullin, présidente de l'Établissement de Nova, et Jeff Smith, président de l'Établissement de Springhill, ont offert leur soutien à la section locale. Il s'agit d'un geste puissant et sans précédent : ces deux « leaders » ont appuyé le personnel 24 h/24, 7 j/7, et sont allés au-delà de leurs fonctions pour s'assurer que nos membres ressentent la force et la compassion d'UCCO-SACC-CSN.

Le soutien ne s'est pas arrêté là. Les deux établissements ont été inondés de courriels, de dons de nourriture, de fleurs, de cartes et de cadeaux envoyés par des confrères et des

consœurs d'établissements de partout au Canada. De nombreuses personnes ont fait des dons au nom de leur section locale sur la page GoFundMe en hommage aux familles d'Alanna et de Sean. Nous avons été témoins d'une magnifique démonstration de solidarité et avons pu constater la force et la vitalité de notre vie syndicale. Nous avons de quoi être fiers de faire partie d'un syndicat d'une telle force. À tous nos confrères et consœurs d'UCCO-SACC-CSN, les provinces de l'Atlantique vous remercient pour votre soutien remarquable et votre compassion lors de cette tragédie dévastatrice. Nous sommes véritablement plus forts ensemble, et votre

extraordinaire démonstration de solidarité pendant cette terrible crise prouve que nous sommes ensemble, forts et unis.

Même durant cette période de deuil, UCCO-SACC-CSN n'a pas le temps de se reposer, puisque la COVID-19 a frappé notre pays et le monde entier. Le monde n'avait pas connu les impacts d'un virus aussi mortel depuis le début du 20e siècle. Sans crier gare, du jour au lendemain, la COVID-19 a pris toutes nos activités en otage et notre vie quotidienne a changé du tout au tout. Toutefois, notre équipe nationale, menée par Jeff Wilkins, notre président national, ainsi que nos comités exécutifs régionaux et locaux ont passé d'innombrables heures en réunion virtuelle et au téléphone pour agir rapidement et limiter la propagation du virus.

Le comité exécutif national s'est battu pour notre sécurité en suivant la situation de près et en étant en constante négociation avec l'employeur. Le travail qu'il a accompli et la solidarité d'UCCO-SACC-CSN ont été visibles d'un océan à l'autre, comme le témoignent les masques UCCO-SACC-CSN portés par nos membres en signe d'unité. UCCO-SACC-CSN est vivant. Nous sommes forts et nous sommes unis. Nous remercions chaudement Jeff Wilkins et nos comités exécutifs national, régionaux et locaux pour leur travail extraordinaire et leur dévouement envers les membres, alors que nous naviguons en eaux inconnues en des temps extrêmement difficiles.

RENE HOWE

Vice-président, région de l'Atlantique UCCO-SACC-CSN

Among the victims were two members of our CSC family, Alanna Jenkins from Nova Institution and Sean McLeod from Springhill Institution. As families and friends struggled with this devastating loss, our union brothers and sisters formed a countrywide chain of support.

Lyndsey McMullin, president of Nova Institution, and Jeff Smith, president of Springhill Institution, offered their support to the local. It was overwhelming and unprecedented. Both of these strong leaders provided staff with 24/7 support and went above and beyond their duties to ensure our members felt UCCO-SACC-CSN's strength as well as its compassion.

Remarkably, the support did not stop there. Emails, food donations, not to mention flowers, cards and gifts flooded these two institutions from their brothers and sisters at institutions throughout Canada. Several individuals made donations on behalf of their locals to the GoFundMe memorial page for the fam-

ilies of Alanna and Sean. What a display of

Even during this time of mourning, UCCO-SACC-SCN had no chance to rest or regroup as COVID-19 hit not only our nation but the

entire world. Not since the early 1900s has the entire world felt the impact of such a deadly virus. Without warning, COVID-19 took all activities hostage and our normal daily life has changed dramatically. However, our national team led by Jeff Wilkins, our national president, as well as our regional and local executives, spent countless hours in virtual meetings and on phone calls to quickly act to prevent the spread of this virus.

The national executive has championed our safety through regular updates and consistent negotiations with the employer. Their work and UCCO-SACC-CSN's solidarity is visible from coast to coast as our members wear UCCO-SACC-CSN masks showing our united front. UCCO-SACC-CSN is alive. We are strong and we are united. Sending out a big thank you to Jeff Wilkins and our national, regional and local executives for their tremendous effort and dedication to the membership during these unchartered waters and extremely difficult times.

RENE HOWE

NOUS SOMMES FORTS

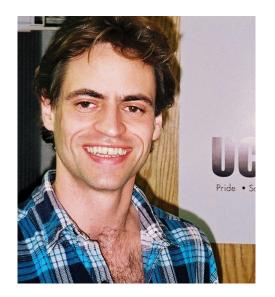
ET NOUS SOMMES UNIS.

WE ARE STRONG

AND WE ARE UNITED.

Atlantic Regional vice-president UCCO-SACC-CSN

solidarity as well as union life being strong and very much alive. We should be proud to be part of a strong union with such strength. To all our UCCO-SACC-CSN brothers and sisters across Canada, Atlantic Canada thanks you for your outstanding display of support and compassion during this devastating tragedy. We truly are stronger together and your incredible display of solidarity during this horrific crisis proves we are indeed together, strong and united.



MICHEL BOUCHARD MERCI! THANK YOU!

C'est le cœur lourd que nous disons au revoir à Michel, qui a non seulement été un conseiller d'expérience, mais aussi un ami et collègue.

La carrière de Michel au sein d'UCCO-SACC-CSN a commencé le 28 février 2001. Il est rapidement devenu un excellent conseiller pour la région de l'Ontario, réglant des griefs, offrant des conseils stratégiques au comité exécutif régional pendant des rencontres de relations de travail et travaillant en étroite collaboration avec le comité de négociation.

En mars 2010, il a été élu par ses pairs comme coordonnateur d'équipe d'UCCO-SACC-CSN, un poste qu'il a occupé pendant six ans. Au cours de cette période, il a été conseiller du comité exécutif national ainsi que négociateur en chef. Michel a assisté à chaque séance de négociation avec l'employeur jusqu'en mai 2016. Avant de prendre sa retraite, il nous a souvent fait profiter de ses connaissances et de sa compréhension du processus de négociation.

Michel, ton professionnalisme, ton savoir et ton expérience nous manqueront. Bonne chance dans tes projets de retraite et du succès dans tout ce que tu décideras d'entreprendre. Merci pour ton dévouement envers les membres d'UCCO-SACC-CSN. Nous te serons éternellement reconnaissants pour tes conseils, ta compréhension et ta camaraderie.

It is with heavy hearts that we say goodbye to Michel. We are not only losing a friend and colleague, but also the experience he has brought to the table.

Michel began his career with UCCO-SACC-CSN on February 28, 2001. He quickly proved himself to be a great advisor for the Ontario region as he adjudicated grievances, strategically advised the regional executive during labour relations meetings and worked very closely with the bargaining committee.

In March 2010, he was elected by his peers as UCCO-SACC-CSN's team coordinator and held that role for six years. During this time, he was advisor to the National Executive as well as lead negotiator. Michel was present for every negotiating session with the employer until May 2016 and, up until the time of his retirement, has often been called upon to share his knowledge and understanding of the negotiation process.

Michel, you will be sorely missed for your professionalism, knowledge and experience. Good luck in your retirement and we wish you success in whatever you choose to do in the future. Thank you for your dedication to the members of UCCO-SACC-CSN. We will be forever grateful for your guidance, understanding and comradery. We are not saying Michel's feet are big, however filling his shoes will not be easy.



Des nouvelles du mi-mandat

News on mid-mandate

Depuis la création d'UCCO-SACC-CSN, nous tenons une rencontre de mi-mandat tous les trois ans, entre nos assemblées générales nationales. Since the creation of UCCO-SACC-CSN, we have held a mid-mandate meeting every three years between our national general assemblies.

Cette rencontre importante rassemble tous les membres des comités exécutifs régionaux, y compris les présidents locaux, pour discuter d'enjeux importants qui touchent l'ensemble des agentes et des agents correctionnels. La prochaine rencontre devait avoir lieu en septembre 2020, mais en raison de la COVID-19, nous avons dû la reporter aux 14 et au 15 avril 2021, à Ottawa.

Ce changement de date permet la tenue des élections locales avant la rencontre. Les nouvelles personnes élues à la présidence auront ainsi la chance de rencontrer leurs collègues de partout au pays et de vivre une extraordinaire expérience d'apprentissage.

Lors de notre rencontre en avril 2021, nous nous pencherons sur la meilleure façon de tenir notre assemblée générale nationale 2022. Nous discuterons également des principaux enjeux du moment et organiserons peut-être un événement de mobilisation dans les rues d'Ottawa. Nous avons hâte de planifier cet événement et sommes convaincus que nos discussions nous aideront à aller de l'avant, vers un avenir positif. Car nous sommes *Plus forts ensemble!*

This important meeting brings together members from all regional executives, including every local president, to discuss important issues that face us all as correctional officers. It had been scheduled for September 2020 but, due to COVID 19, we have been forced to postpone this meeting until April 14-15, 2021, in Ottawa.

Since it has been delayed, it will allow local elections to take place prior to the meeting and will give all new presidents a chance to meet with colleagues from across the country and experience a great learning opportunity.

At our April 2021 meeting, we will be looking at how to better conduct our national general assembly in 2022, discuss important topics of the day and perhaps do a mobilization event on the streets of Ottawa. We are excited to be planning this event and are confident the ensuing discussions will help ensure that we move forward in a positive direction and *Stronger Together!*



ATLANTIC – ATLANTIQUE

1111, Main Street, bureau 201

Moncton (NB) E1C 1H3

Téléphone/Phone : 506 386-9020 Sans frais/Toll free : 1 888 274-5888 Télécopieur/Fax : 506 386-9024

PRAIRIES PRAIRIES

250-9731 51st Avenue Edmonton (AB) T6<u>E 4W8</u>

Téléphone/Phone : 780 408-2600 Sans frais/Toll free : 1 877 433-2600 Télécopieur/Fax : 780 408-2610

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

QUÉBEC UE

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

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

ucco-sacc-csn.ca