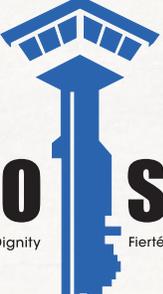


VIGILANCE

PRINTEMPS – SPRING 2022



UCCO SACC
Pride • Solidarity • Dignity

CSN
Fierté • Solidarité • Dignité

PRINTEMPS – SPRING 2022

02

Mot
du président
A Word from
the President

04

Facta non Verba...
Des actions,
pas des mots
Actions not Words

06

Nouvelles
régionales
Regional
updates

11

Symposium régional
de l'Ontario
Ontario Regional
Symposium

12

Symposium régional
des Prairies
Prairies Regional
Symposium

14

Faites connaissance
avec vos élu-es
Meet your executive

16

Une solidarité
exemplaire
Exemplary
Solidarity

18

Décisions
Decision

Confédération
des syndicats
nationaux

Production
UCCO-SACC
et/and Service
des communications CSN

Photographie
Photography
Ryan DeBack
Stewart Kelly
CSC-SCC

Infographie
Graphics
Félix Bourdon

Impression
Printing
Graphiscan

Dépôt légal
Legal deposit
BAC et BAnQ
LAC and BAnQ
Mai 2022
May 2022

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

 UCCO-SACC-CSN

 UCCOSACCWEB

MOT DU PRÉSIDENT A WORD FROM THE PRESIDENT JEFF WILKINS

Le mois de mars 2021 a marqué notre 20^e anniversaire. Depuis, les sections régionales et les sections locales ont organisé de nombreuses activités de vie syndicale. Il y a eu des sorties au paintball, des soirées de hockey en famille, des fêtes de Noël familiales, des barbecues, des tournois de baseball et j'en passe. Ces événements se sont révélés extrêmement efficaces pour permettre aux membres de se retrouver, après presque deux ans de mesures restrictives de la santé publique visant à maintenir les gens séparés. Habituellement, entre nos assemblées générales nationales, au milieu d'un mandat de trois ans, les délégations de chaque comité exécutif local se réunissent pour tenir ce qu'on appelle une rencontre de mi-mandat. Celle-ci permet d'échanger sur ce qui a été accompli et de discuter de l'orientation future du syndicat. Malheureusement, en raison des restrictions, la rencontre de mi-mandat n'a pas pu avoir lieu. Votre comité exécutif s'est plutôt concentré sur nos symposiums régionaux de l'automne 2021.

March 2021 marked our 20th anniversary. Since March regions and locals planned many different union life events. We saw paintball expeditions, family hockey nights, family Christmas gatherings, BBQ's, baseball tournaments and so many more. These events proved to be extremely beneficial in bringing members back together from nearly two years of public health restrictions aimed at keeping people apart. Typically, in the middle of the three-year mandate between our National General Assemblies, delegations from each local executive meet for what is called the Mid Mandate meeting. During this meeting, information is shared about things that have been done as well as discussions on the future direction of the union. Unfortunately, because of restrictions, a Mid Mandate meeting was not possible and instead your executive focused on our regional symposiums in the fall of 2021.

En commençant par la région du Pacifique, vers la fin du mois de septembre 2021, et en terminant par la région des Prairies durant la semaine du 22 novembre 2021, chaque région a organisé un symposium. Ces rassemblements très spéciaux, planifiés lors de la dernière assemblée générale nationale, ont été de grands succès. Tant de questions importantes y ont été présentées, examinées et débattues par les comités exécutifs de chaque région. Les discussions ont entre autres porté sur la santé et la sécurité, les griefs et l'arbitrage, la santé mentale et la résilience et les priorités syndicales. Les membres des exécutifs locaux ont également proposé des idées quant au format que prendra notre prochaine assemblée générale et ont offert d'excellents commentaires sur la priorisation des questions qui préoccupent nos membres. Nous attendons avec impatience notre prochaine assemblée générale nationale pour débattre de la manière dont nous nous attaquerons à ces priorités. Ces rencontres ont également permis la tenue de formidables activités de vie syndicale pour les représentantes et représentants élus des sections locales et je suis convaincu qu'elles et ils ont donné un second souffle à notre mouvement.

À l'approche du printemps, votre comité exécutif national continuera d'axer ses efforts sur certaines priorités essentielles. Nous ferons pression et nous nous mobiliserons pour obtenir des outils de travail et une reconnaissance de notre travail. Nous maintiendrons notre engagement avec le SCC et le gouvernement sur des questions telles que la détection de drones, les scanners corporels ainsi que sur le travail qu'ont accompli et continuent d'accomplir nos membres dans un contexte de pandémie mondiale. UCCO-SACC-CSN cherche toujours à trouver des moyens de faire bouger les choses en matière de résilience et d'options de traitement, et ce, dans le but d'encourager un changement positif sur la santé mentale de nos membres. Nous nous concentrerons également sur l'organisation de notre prochaine ronde de négociations ainsi que sur notre prochaine assemblée générale nationale. Au nom du comité exécutif national, j'aimerais souligner l'incroyable travail de chacun de nos membres au cours des deux dernières années. La COVID-19 a eu des répercussions sur tous nos établissements au pays et ce sont les membres d'UCCO-SACC-CSN, en tant qu'agentes et agents de la sécurité publique, qui ont « monté la garde » dans notre organisation. Bien que la nature de notre travail ait souvent un coût pour notre santé et notre sécurité personnelle, ceci n'a jamais été aussi évident qu'au cours des deux dernières années. Merci pour votre dévouement, vos sacrifices et votre professionnalisme.

En toute solidarité,

Jeff Wilkins
Président national

Beginning with the Pacific Region at the end of September 2021 and ending with the Prairie Region the week of the 22nd of November 2021, each region held a symposium. This very special meeting, which was planned during the last National General Assembly, has proven to be a great success. So many important issues were presented, discussed, and debated by this gathering of local executives in each region. Topics such as health and safety, grievances and adjudications, mental health/resilience and union priorities were discussed. The local executives were also engaged during this meeting to provide ideas on what format our upcoming general assembly will take and offered excellent feedback on the prioritization of issues facing our membership. We look forward to our National General Assembly to debate on how to make progress on those priorities for our members. These meetings also proved themselves to be fantastic union life events for the elected members of the locals and I am confident that it has given further energy to our movement.

As we move into spring, your National Executive will remain focused on some key priorities. We will continue to lobby and mobilize for both tools and recognition of our work. We will remain engaged with CSC and the government on issues like drone detection, body scanners as well as recognition of the work our members have done and continue to do in the face of a global pandemic. UCCO-SACC-CSN also remains focused on ways to move forward with resilience and treatment options to promote a positive change in mental health for our membership. We will also be focused on planning our next round of negotiations, as well as our National General Assembly. On behalf of the National Executive, I would like to recognize the incredible work of each member over the last two years. COVID-19 has impacted every site across the country and it is the members of UCCO-SACC-CSN, as agents of Public Safety that have held the line in our institutions. Though the nature of our work often comes at a cost for our personal health and safety, it has never been more evident than in the last two years. Thank you for your ongoing dedication, sacrifice, and professionalism.

In Solidarity

Jeff Wilkins
National President



FACTA NON VERBA... **DES ACTIONS, PAS DES MOTS** **ACTIONS NOT WORDS**

À la veille de l'un des plus grands événements de mobilisation jamais entrepris par les membres d'UCCO-SACC-CSN en dehors des négociations, on ne peut faire autrement que réfléchir au monde extérieur en constante évolution. La pandémie de COVID-19 semble enfin relâcher son emprise et la guerre vient d'éclorre en Europe de l'Est. Si beaucoup de choses ont changé en plus de 20 ans d'existence pour UCCO-SACC-CSN, une chose demeure : notre milieu de travail est dominé par une culture toxique.

À première vue, il serait facile de contester la présence d'une « culture toxique ». Après tout, il est vrai que les membres d'UCCO-SACC-CSN, les agentes et agents correctionnels (CX), sont aux premières lignes dans les pénitenciers fédéraux du Canada, où ils voient quotidiennement des membres de gangs de rue, des meurtriers, des pédophiles et les cas les plus lourds de la société canadienne. Mais ce n'est pas là que la culture toxique prend naissance. Nos milieux de travail toxiques, tous uniques, mais étrangement similaires, sont le résultat d'une absence de leadership à tous les niveaux au SCC. La loi et les politiques imposent une présence autoritaire à ces niveaux, mais le véritable leadership, lui, est difficile à trouver.

Dès le début de la pandémie, UCCO-SACC-CSN a commencé à se battre pour la prime de risque comme moyen pour l'employeur de démontrer du respect et de l'appréciation pour nos membres en raison des risques qu'ils courent chaque jour dans le contexte de la COVID-19. Nous avons soulevé, en vain, cette question dans le cadre des relations de travail, de rencontres et d'activités de mobilisation. Plus récemment, nos membres ont envoyé 2300 courriels au ministre de la Sécurité publique et au commissaire du SCC. Aucune des parties n'a daigné offrir une réponse aux membres d'UCCO-SACC-CSN lors de la demande initiale. C'est signe d'un FLAGRANT MANQUE DE RESPECT envers nos membres, qui ne s'est réglé que lorsque ceux-ci se sont mobilisés d'un bout à l'autre du pays.

On the eve of one of the largest mobilization events ever undertaken by UCCO-SACC-CSN, members outside of negotiation, it is impossible not to reflect on the ever-changing world outside. The COVID-19 pandemic finally feels like its grip is loosening and Eastern Europe has fallen into the early days of war. We cannot help but face a stark reality: despite all the change in the world over the 20+ years of UCCO-SACC-CSN, one thing has remained constant: our workplace is dominated by a toxic culture.

At first glance, it would be easy to dismiss the claim of a "toxic culture". After all, UCCO-SACC-CSN members, CX, are the front lines in Federal Penitentiaries across Canada and face gang members, murderers, pedophiles, and the most severe cases in Canadian society daily. But that isn't where the toxic culture breeds. Our toxic workplaces, each unique, but eerily similar nonetheless, are born from the void in leadership at all levels of CSC. There is plenty of authority at these levels, law and policy ensures this, but true leadership, that's hard to find in CSC.

UCCO-SACC-CSN began fighting for hazard pay early in the pandemic, as a method for the employer to show respect and appreciation to our members for the risks they bear every day due to COVID-19. We have raised this issue through labour relations, meetings, and mobilizations to no avail. Most recently, our members submitted over 2,300 emails to the Minister of Public Safety and Commissioner of CSC. Neither party had offered UCCO-SACC-CSN members the simple decency of a response. This is a sign of PURE DISRESPECT to our members that was only overcome when our members mobilized from coast to coast.

On ne peut ignorer le fait que ce n'était qu'un autre exemple du manque de respect auquel font face les membres d'UCCO-SACC-CSN au sein de la culture toxique du SCC. Voici de nombreux exemples de manque de respect qu'ils ont subi :

- le signalement d'environnements de travail toxique ;
- les dangers liés à la COVID encourus par les membres et leur famille ;
- le changement constant des points de repère pendant la COVID en matière de congés, d'isolement et de présence au travail ;
- l'opposition directe et préjudiciable aux demandes envoyées à la CAT/CNESST ;
- le harcèlement de la part des directeurs ;
- la discipline excessive et préjudiciable ;
- les enquêtes sur des membres menées par des personnes n'ayant pas d'expertise en la matière ;
- l'utilisation régulière des heures supplémentaires obligatoires et le manque de considération pour les vies personnelles des membres et autres engagements ;
- la violation des lois et politiques pour couvrir leurs propres erreurs ou attaquer les CX ;
- le manque total de responsabilisation des directeurs durant les opérations quotidiennes ;
- le manque total de reconnaissance pour le succès exceptionnel ou les sacrifices effectués par les membres dans leurs fonctions ;
- la diminution continue de la formation parallèlement à une hausse de la discipline sur les actions posées de bonne foi par des CX ;
- etc.

Nous MÉRITONS d'être reconnu-es pour les dangers auxquels nous sommes confronté-es, mais nous sommes ignoré-es. Nous MÉRITONS d'être apprécié-es pour le dévouement et le professionnalisme dont nous faisons preuve, mais nous sommes désigné-es comme du simple « personnel » dans les communiqués de presse. Nous MÉRITONS une culture juste envers nos performances professionnelles, mais on nous impose une discipline punitive sans fin, rebaptisée « mesure corrective ». Nous MÉRITONS que les enquêtes soient menées par des experts, mais nous sommes jugé-es par des employé-es sans expérience récente en intervention de première ligne. Nous MÉRITONS un environnement de travail sain, exempt de harcèlement de la part de nos responsables, mais ceux-ci sont protégés et promus. Nous MÉRITONS nos jours de repos et nos vacances, mais nous sommes forcé-es de travailler pour pallier les erreurs de l'employeur. Nous MÉRITONS du leadership, pas de l'autorité aveugle.

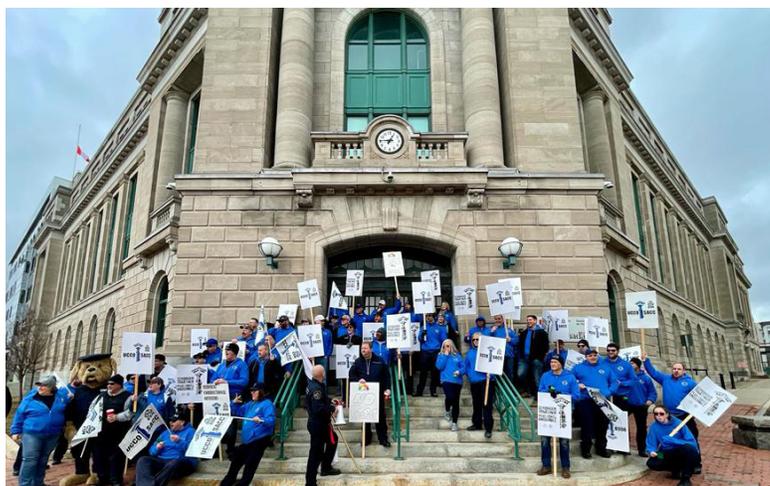
**NOUS MÉRITONS DU RESPECT!
NOUS EXIGEONS DU RESPECT!**

One cannot ignore the fact that this was just another example of the disrespect UCCO-SACC-CSN members face in the toxic culture of CSC. The list of examples of disrespect our members have faced is long:

- Toxic Workplace Reports
- COVID hazards faced by members and their families
- Constantly changing benchmarks during COVID for leave, isolation, and reporting
- Direct and prejudicial opposition to WCB claims
- Harassment by managers
- Excessive and prejudiced discipline
- Investigations against members led by people with no subject matter expertise
- Regular use of ordered OT and the disregard for our personal lives and commitments
- Violating law and policy to cover their own mistakes or attack CX
- A complete lack of accountability by managers in daily operations
- A complete lack of recognition for outstanding success or sacrifices in our duties
- Continued decreases in training while increasing discipline over good faith actions of CX
- Etc.

We DESERVE recognition for the hazards we face but are ignored. We DESERVE to be appreciated for the dedication and professionalism that we display but are written off as “staff” in public releases. We DESERVE a just culture towards our job performance, but receive endless punitive discipline rebranded as “corrective action.” We DESERVE to be investigated by experts, but we are judged by staff with no recent front-line experience. We DESERVE a healthy workplace free from harassment from our managers, but they get protected and promoted. We DESERVE our rest days and vacations but get forced to work to overcome the failures of the employer. We DESERVE leadership, not blind authority.

**WE DESERVE RESPECT!
WE DEMAND RESPECT!**



NOUVELLES RÉGIONALES REGIONAL UPDATES

PACIFIQUE PACIFIC



Dans les régions du Pacifique, nous avons toujours misé sur des activités de vie syndicale et sur des rassemblements forts pour encourager le réseautage entre nos membres. Il est important pour ces derniers de cultiver la solidarité, de comprendre le rôle du syndicat et ce qu'il a déjà fait. Ces deux dernières années, l'organisation d'événements syndicaux n'a pas été facile en raison de la pandémie. Les rassemblements ont été limités et les membres ont non seulement besoin de reconnaissance pour le travail accompli, mais aussi d'un espace pour décompresser.

Au début du mois de novembre 2021, les sections locales de la région du Pacifique d'UCCO-SACC-CSN ont mis sur pied des kiosques de nourriture et ont aussi distribué des chandails à capuchon. Une activité de jeu de quilles régionale a été organisée dans le respect des directives sanitaires provinciales et un troisième déjeuner du père Noël a réuni beaucoup de monde. Nous aimerions remercier John Randle et Dan Mackinnon d'avoir organisé ces événements. Un merci tout spécial également à Steve McQueen (CX-2) de l'établissement de Matsqui, qui organisé un rendez-vous syndical sous la forme d'une partie de hockey junior locale.

Les changements constants apportés aux restrictions imposées par l'employeur ont semé la confusion et ont causé des inconvénients inutiles pour les membres, ce qui a affecté le moral sur les lieux de travail. On parle d'enjeux comme le port de la visière en zone jaune, la fermeture de la salle de sport des employé-es, tandis que les gymnases des détenus étaient ouverts, ainsi que les changements d'horaires et de postes inopportuns lorsque les établissements n'étaient pas en zone orange ou rouge. Cela n'aide certainement pas que l'employeur conteste les plaintes en santé et sécurité du travail liées à la COVID-19. Sur le plan local et régional, nous continuerons à travailler sur vos préoccupations et à aider nos membres au besoin. Nous souhaitons également vous remercier pour le travail que vous avez fait et continuez de faire en pleine pandémie.

In the Pacific Region, we historically thrive on union life events and having strong gatherings to promote networking amongst members. It is important for our members to build solidarity and understand what the union does and has done. Over the past two years, setting up union events have been challenging due to the pandemic. Gatherings have been restricted and not only do the members need to be recognized for the work that has been done, they need an avenue to decompress.

In early November 2021, Pacific Region UCCO-SACC-CSN locals have set up various food sources to hand out the hoodies. A regional bowling gathering was set up that met provincial health orders and the third annual Santa Claus Breakfast was well attended. We would like to thank John Randle and Dan Mackinnon for setting these events up. Also, a special thanks to CX-2 Steve McQueen from Matsqui Institution for setting up a local junior hockey game for a union life get together.

With all the ongoing changes in restrictions by the employer, it has caused confusion and unnecessary inconvenience to the members that has affected the morale of the workplace. Issues such as wearing face shields in the yellow, staff gym closures when inmate gyms are open and inconvenient rosters/post changes when sites are not in the orange and red zone. It certainly does not help that the employer is challenging work safe claims associated with COVID-19. Locally and regionally, we continue to address the issues and assist the members when needed. We also thank you for the work you have done and continue to do during the pandemic.

QUÉBEC QUEBEC

À l'automne 2021, la région de Québec a travaillé fort pour atteindre les objectifs du plan de travail. En septembre, une nouvelle conseillère syndicale a été affectée à notre région. Mme Charlie Arsenault-Jacques remplace François Ouellet, qui est devenu coordinateur national. Charlie saute dans un train à grande vitesse.

Dans la région, l'un des plus grands défis est de travailler efficacement au sein de la nouvelle structure des unités d'intervention structurées, des unités à association limitées sur une base volontaire et des zones de déplacement restreint. Nos membres ont du mal à comprendre les décisions prises par l'employeur dans ces nombreux cas complexes. Les décideurs indépendants, les tribunaux et les lobbyistes prisonniers semblent tous constituer des interférences externes. Du point de vue d'un agent, il est difficile de ne pas conclure que la responsabilité du détenu a été diminuée parce que le SCC semble tout tolérer dans les affaires disciplinaires. La mission du SCC est-elle de plus en plus paralysée? Comment pouvons-nous tenir les détenus responsables quand il n'y a aucune sanction pour leurs comportements dans nos établissements?

Nous avons aussi eu plusieurs « prises de bras » avec l'employeur au Québec. À Joliette, celui-ci a décidé unilatéralement de changer l'horaire de travail pour réduire le nombre de quarts de travail en heures supplémentaires forcées. Il s'agit d'une violation majeure à notre convention collective. Une fois de plus, nos membres paient pour l'inertie d'une direction locale qui ne semble pas se soucier de ses employés-es.

Heureusement, cet automne, la vie syndicale a repris de façon plus soutenue. Nous avons tenu un symposium avec quelques représentants, vice-présidents et présidents de nos sections locales. La pandémie ne nous a pas épargnés, mais nous travaillons d'arrache-pied pour nous assurer que nos sections locales sont opérationnelles et prêtes pour une nouvelle ronde de négociations qui débutera cette année.

In the fall of 2021, the Quebec Region has been working hard to meet the work plan objectives. A new union advisor has been assigned to our region since September. Ms. Charlie Arsenault-Jacques replaces François Ouellet who becomes National Coordinator. Charlie is jumping on a fast-moving train.

In the region, one of the biggest challenges is to work efficiently within the new structure of SIUs (structured intervention units), VLUs (voluntary limited association units) and RTAs (restricted travel areas). Our members struggle to understand the decisions made by the employer in these many complex cases. Independent decision-makers, the courts and the pro-prisoner lobbyist's all seem to be an external interference. From the officer's perspective, it is difficult not to conclude that inmate accountability has been diminished because CSC seems to tolerate everything in disciplinary matters. Is CSC's mission increasingly paralyzed? How can we hold inmates accountable when there are no sanctions for their behaviour within our institutions?

We also have several disagreements with the employer in Quebec. In Joliette, the employer decided to change the work schedules unilaterally to reduce the number of forced overtime shifts. This is a major violation of our collective agreement. Once again, our members are paying for the inertia of a local management that does not seem to care about their employees.

Fortunately, this fall we have also seen a steady resurgence in union life. We held a symposium with several delegates, vice-presidents and presidents of our locals. While the pandemic has not spared us, we are working extremely hard to ensure that all of our Locals are up and running and ready for a new round of bargaining that will begin this year.



ATLANTIQUE ATLANTIC



Tout d’abord, nous aimerions adresser un grand merci à nos membres qui travaillent dur en première ligne, pour tout le dévouement, les sacrifices et le temps consacré à soutenir UCCO-SACC–CSN!

Le mandat 2019-2022 s’est révélé être l’une des périodes les plus difficiles de l’histoire d’UCCO-SACC–CSN. Nos membres ont dû composer avec des façons de faire nouvelles et en perpétuel changement, soit l’abolition de l’isolement, les protocoles pour les détenus transgenres et l’introduction des UIS (unités d’interventions structurées). En 2020, une pandémie mondiale a fait son apparition, ce qui a donné lieu à un nouveau degré de frustration et d’incertitude. En tant que syndicat, nous avons dû rapidement trouver de nouveaux moyens pour mener nos activités, tout en informant et en soutenant nos membres. Comme région, nous avons collectivement surmonté ces défis et ces obstacles et avons trouvé de nouveaux moyens pour mener à bien les fonctions syndicales et communiquer avec nos membres. Dès que les restrictions ont été levées, nous avons saisi l’occasion d’organiser des rencontres et des événements locaux et d’effectuer nos tâches communautaires en personne.

Nous sommes fiers d’annoncer que nous avons été en mesure de soutenir les Jeux olympiques spéciaux en recueillant un don important pour cette cause. Nous avons également pu nous rendre à l’hôpital pour enfants IWK à Halifax, en Nouvelle Écosse, où nous avons passé une journée à lire des histoires à des enfants malades qui ne pouvaient pas passer Noël à la maison. Chaque enfant a aussi reçu un chien Yuri UCCO comme cadeau de la part d’UCCO-SACC–CSN.

Bien que les relations de travail aient parfois été ardues pendant ce mandat, nous avons obtenu de nombreux gains, qu’il s’agisse du traitement de demandes à la CAT/CNESST, de mutations ou de nombreuses questions locales. Ces gains, victoires et réalisations n’auraient pu être possibles sans le travail dévoué des présidents, des directeurs de sections locales et le soutien de chacun des membres d’UCCO-SACC–CSN. Nous sommes certains que nous continuerons de croître, de prospérer et de montrer à nos membres qu’ils sont entendus et soutenus, alors qu’UCCO-SACC–CSN se dirige vers un autre mandat.

Starting off, we would like to send out a huge thank you to our hard-working members on the front lines, for the tremendous amount of dedication, sacrifice, and time they all contributed supporting all UCCO-SACC–CSN!

The 2019-2022 mandate proved to be one of the most challenging periods in the history of UCCO-SACC–CSN. Our members were faced with very new and ever-changing ways of conducting business, such as the abolishment of segregation, transgender inmate protocols, and the introduction of SIU (Structured Intervention Units). In 2020 a global pandemic hit the scene, which opened a completely new level of frustration and uncertainty. We as a union had to quickly find new ways to collaborate, while keeping our members informed and supported. As a region, we collectively faced these challenges and obstacles, found new avenues of carrying out union functions as well as communications to our members. As restrictions were lifted, we eagerly grabbed the opportunity to hold in persons meetings, local events, and community work.

We are proud to say that we were able to support the Special Olympics by raising a sizable donation to their cause. Also, we were able to attend the IWK Children’s Hospital in Halifax, N.S. and had a day of reading Christmas stories to children who were sick and unable to spend Christmas at home. Each child was also provided with a Yuri UCCO dog as a gift from UCCO-SACC–CSN.

Although Labour Relations struggled at times through this mandate, we accomplished many gains. For example, the processing of WCB claims, deployments, as well as many local issues. These gains, wins and accomplishments could only have been achieved through the dedicated work of our Local Presidents, our Local Executives and the support of each and every member of UCCO-SACC–CSN. I am positive that we will continue to grow, thrive, and continue to show our members that they are heard and supported, as UCCO-SACC–CSN moves toward another mandate.

PRAIRIES PRAIRIES

Au cours de la dernière année, la région des Prairies s’est concentrée sur le développement de plans de bien-être pour chacun de ses établissements. Le projet est devenu une priorité parce que l’employeur a insisté pour faire ajouter « bien-être » comme point permanent à l’ordre du jour régional, sans rien apporter à la table des discussions. Le comité exécutif de la région des Prairies a pris l’initiative de proposer un plan durable visant la création d’un projet de bien-être pour tous les agentes et agents correctionnels des Prairies, élaboré par le président et le directeur de chaque établissement.

Chaque directeur devait s’impliquer personnellement dans ce projet qui devait être renouvelé chaque trimestre de l’année financière. Le plan devait être tangible, mesurable et applicable au cours du trimestre. Chaque établissement a élaboré plusieurs plans, allant de l’achat de nouvelles chaises au remplacement d’articles brisés souvent signalés par les agents, en passant par l’organisation de rencontres et de comités pour mieux communiquer, la création d’événements d’appréciation pour les CX (conformément aux mesures sanitaires) et enfin, l’assurance que le directeur se rende d’un poste à l’autre avec le président local pour entendre directement les agentes et agents correctionnels chaque mois. Ce ne sont que quelques exemples de plans, mais pour plus de renseignements sur les plans de votre établissement, n’hésitez pas à appeler votre président local, qui les élabore avec le directeur d’établissement.

Une fois le concept mis en marche, les résultats ont été très positifs et il a rapidement obtenu le soutien absolu des directeurs d’établissement et des directions régionales. La région des Prairies met au défi toutes les autres régions de s’assurer que des plans pour les CX sont élaborés et appliqués. Cela a permis de bonifier la vie syndicale grâce une amélioration de la communication et du soutien. Parfois, la plus petite amélioration ou une simple activité d’appréciation peut changer votre bien-être personnel.

Over the last year, the prairie region has focused on developing wellness plans for every site. The project became a focus because the employer insisted on adding “Wellness” as a standing item on our regional agenda but always failed to bring anything to the table. The Prairies Regional Executive took the initiative to bring a sustainable plan that would see a wellness project for all CX in the prairies developed by the president and the warden at their individual sites.

Each warden was to be personally involved and the intention is for this project to be repeated every quarter during the fiscal year. The plans had to be tangible, measurable, and actionable within the quarter. Each site has developed multiple plans that range from getting new chairs, replacing broken items often requested by CX, setting up meetings and committees at the site to better communication, organizing CX appreciation events that met the covid restrictions, and ensuring the warden walked from post to post with the local president to hear from the CX firsthand each month. These are only a few examples of the plans but for more information about your site please make sure you call your local president who is developing these plans with the warden.

Once the concept was put into action, the results have been very positive and have gained full support from the wardens and regional management. The prairie region challenges all other regions to ensure plans for CX are being developed and actioned. This has helped union life through communication and support improvements. Sometimes the smallest wellness improvement or a simple appreciation event can change your personal wellbeing.



ONTARIO ONTARIO

Nous avons dû relever de nombreux défis au cours des derniers mois. La COVID, le manque de personnel entraînant des heures supplémentaires forcées et l'évolution du profil des détenus dans les établissements de notre région ont rendu difficile la gestion des altercations entre détenus et ont entraîné une augmentation du manque de respect envers nos membres. Le moral de ces derniers est extrêmement bas : ils ont le sentiment que leur autorité est diminuée et que les conséquences vis-à-vis les gestes des détenus font défaut.

Le manque de personnel a été la principale cause de stress pour nos membres. Les agentes et agents arrivent sur leur lieu de travail en se demandant quotidiennement s'ils ou elles seront obligé-es de faire des heures supplémentaires au delà de leur quart de travail habituel. Nos membres ont l'impression que les routines et les priorités des détenu-es passent avant leur propre bien-être et leur vie familiale. À l'avenir, avec l'augmentation du nombre de PFC et la hausse du nombre de nouveaux agents correctionnels, nous espérons que cette problématique sera atténuée.

Nos membres sont toujours aux prises avec les défis quotidiens liés à la COVID et à ses protocoles et restrictions en constante évolution. La nouvelle obligation vaccinale est un sujet de discorde et de controverse. Ce fut encore plus difficile pour les établissements qui ont connu des éclosions. Les changements de protocoles au sein de nos établissements au cours des 18 derniers mois ont engendré de la frustration, une peur et une anxiété accrues, ainsi qu'un épuisement émotionnel.

Avec l'élimination de l'isolement, nous avons pu observer une hausse des tensions et des incidents entre détenu-es nécessitant l'intervention d'agents.

Ces derniers sont confrontés à des incidents plus sérieux et ne disposent d'aucune mesure pour tenir les détenus responsables de leurs actes. Il en résulte une baisse du moral chez le personnel et des frustrations accrues causées par un manque de soutien de la part de la direction et de l'absence de mesures disciplinaires concrètes envers les détenus.

Tous ces problèmes ont mené à l'augmentation du nombre de membres épuisés, frustrés, au moral très bas et manquant d'enthousiasme pour leur travail.

We have had many challenges over the past several months. COVID, staff shortages leading to forced overtime, and the changing inmate profile at sites in our region have made it difficult to manage inmate altercations and the rise of disrespect towards our members. Morale among our members is profoundly low and they feel that their authority is diminished and there is a lack of consequences for inmates' actions.

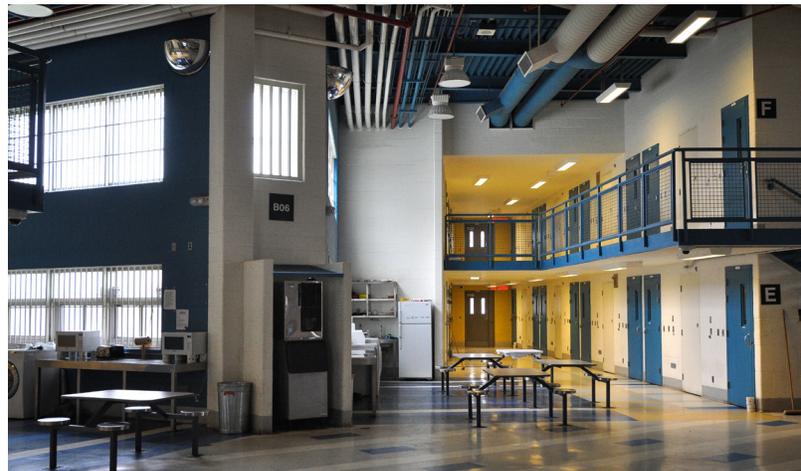
Staff shortages have been the leading cause of stress for our members. Officers are entering their work sites daily wondering if they will be forced to work extended hours beyond their regular shift. Our members feel that the inmate routines and priorities have been put ahead of their own well-being and family life. In the future, with the increase of CTP's, and the increase in the number of new correctional officers, we hope that this issue will be alleviated.

Our members are still struggling with the daily rigors of COVID and its changing protocols and restrictions. The new vaccination mandate has been a divisive and controversial issue. It has been even more strenuous for those sites that have experienced outbreaks. Changing protocols within our institutions over the last 18 months have led to frustration, increased fear and anxiety and emotional exhaustion.

With the elimination of segregation, there has been an increase in tensions and incidents between inmates requiring officer interventions.

Officers are responding to more serious incidents and have no measures to hold inmates accountable for their actions. This leads to poor morale of staff and heightened frustrations due to the lack of support from management and a lack of concrete disciplinary measures for inmates.

All of these issues have led to an exhausted, frustrated membership with very poor morale and a lack of enthusiasm for their job.





SYMPOSIUM RÉGIONAL DE L'ONTARIO ONTARIO REGIONAL SYMPOSIUM

La région de l'Ontario a tenu un symposium à Ottawa, en octobre 2021. Des délégué-es syndicaux venant de tous les établissements locaux de la région de l'Ontario y étaient rassemblés, ainsi que des représentantes et représentants du comité exécutif national et de la CSN.

Parmi les points abordés lors des séances de discussion en petits groupes, citons : ESDC et conditions de travail dangereuses ; UCCO-SACC-CSN : passé, présent et futur ; trouble du stress post-traumatique et résilience ; les retours au travail et les mesures d'accommodement et la mobilisation. À la fin de ces séances, des discussions ont eu lieu entre les conférenciers et les participants. Certains thèmes communs et importants ont émergé de ces conversations fructueuses et l'information a été recueillie et compilée dans le but de poursuivre le dialogue avec le comité exécutif national et les représentants de la CSN. Le symposium a été un franc succès et les membres souhaitent que cette plateforme soit davantage utilisée dans le futur pour recueillir et échanger de l'information entre les membres du syndicat.

The Ontario region held a symposium in October 2021 in Ottawa, Ontario. The symposium was attended by union delegates from all Ontario region local institutions as well as representatives from the national executive and the CSN.

Some of the topics discussed in break out sessions were: ESDC and unsafe working conditions; UCCO-SACC-CSN: past, present, future; PTSD & Resilience; RTW & Accommodations and Mobilization. At the completion of the sessions, discussions were held with the speakers and participants. Some common and important themes emerged from the fruitful talks and the information was gathered and compiled for further dialogue with the national executive and CSN representatives. The symposium was a huge success, and the attendees would like to see this platform utilized more in the future to gather and share information amongst union members.

SYMPOSIUM DES PRAIRIES PRAIRIES SYMPOSIUM

Le tout premier symposium de la région des Prairies s'est tenu à Edmonton du 23 au 25 novembre 2021. La région attendait l'occasion parfaite pendant la pandémie pour planifier cet événement de trois jours. Finalement, la chance s'est présentée ces jours-là et a permis de créer un moment historique. Les Prairies étant la région la plus vaste, ce ne fut pas une mince affaire, considérant le grand nombre de déplacements nécessaires. Approximativement 100 membres étaient présents dans le but de former une équipe solide et de partager toutes les informations pertinentes afin de faire progresser la région en tenant compte des défis auxquels nous sommes confrontés ici. L'un des faits saillants de l'événement a été la présentation par Stacey Ferland (Maître en psychologie), d'un exposé unique axé sur les agents correctionnels et portant sur le TSPT et les traumatismes liés au stress opérationnel. Bien que sa présentation ait porté sur des sujets graves et très sérieux, Mme Ferland a présenté l'information d'une manière qui a permis à tous les participants et toutes les participantes d'apprécier son contenu. C'était sans aucun doute l'un des points forts du symposium. Les autres points présentés étaient équivalents à ceux des autres symposiums tenus d'un bout à l'autre du pays, soit : des discussions sur la vie syndicale, des discussions sur la mobilisation, la communication et les attentes, les retours au travail et le devoir d'accommodement, une présentation du coordonnateur de la CSN et une autre offerte par notre président national. Pour conclure la semaine, chacun des présidents locaux a livré une présentation sur la nature spécifique de leur établissement et les défis auxquels ils sont confrontés en raison de la nature distincte de chacune de nos sections locales. Cette semaine a été très instructive et productive. La région des Prairies attend avec impatience la prochaine occasion d'organiser un autre symposium.



The first ever Prairies Symposium was held in Edmonton on Nov 23rd to the 25th of 2021. The Region had been planning and waiting for a window during the pandemic to hold this 3 day event and eventually this opportunity presented itself on these days for this historic moment. As the Prairies is the largest region requiring the most amount of travel, this was no small undertaking. Approximately 100 members attended the event with the goal of forging a strong team and share all the relevant info that we could to move the region forward while facing the challenges we have here. One of the highlights was having Stacey Ferland (B.Sc. OT, MA (Psy)) give a unique Correctional Officer focused presentation on PTSD and OSI injuries. While the presentation dealt with some very serious and heavy subject matter, Ms. Ferland presented the info in a way that all the participants appreciated. It definitely was one of the highlights of the symposium. Other topics presented were consistent with the other symposiums held across the country. They included union life discussions, mobilization discussions, communication and expectations, return to work and duty to accommodate, a presentation by the CSN Coordinator and also from our National President. To wrap up the week, a presentation was made by each of the local Presidents on the unique nature of their sites and what challenges they face because of the distinct nature of each of our locals. This was a highly informative and effective week and the region looks forward to the next opportunity to hold another Symposium.



FAITES CONNAISSANCE AVEC VOS ÉLU-ES MEET YOUR EXECUTIVE

Kayla Chappell

Coordonnatrice des griefs
de la section locale de Dorchester
et de la région de l'Atlantique

**Dorchester Local Grievance
Coordinator and Atlantic Region
Grievance Coordinator**

Kayla est actuellement la coordonnatrice des griefs de la région de l'Atlantique et la coordonnatrice des griefs de la section locale de Dorchester. Elle est membre d'UCCO-SACC-CSN depuis 11 ans. Elle a commencé comme agente de première ligne à l'établissement Nova pour femmes et a ensuite été affectée, il y a de cela 9 ans, au secteur à sécurité moyenne du pénitencier de Dorchester.



Kayla is currently the Atlantic Region's Grievance Coordinator and Dorchester Local's Grievance Coordinator. She has been a member of UCCO-SACC-CSN for 11 years, starting as a Primary Worker at Nova Institution for Women and deploying to Dorchester Penitentiary Medium Sector over 9 years ago.

Kayla a débuté sa carrière en tant que représentante élue d'UCCO-SACC-CSN lors des élections de mi-mandat en 2019. Elle est devenue coordonnatrice des griefs de la section locale et régionale en 2021, lors de ce même tour d'élections. Selon Kayla, « Notre exécutif local était à la recherche de délégué-es syndicaux et cela semblait être le bon moment pour proposer mon nom. J'étais prête à m'impliquer davantage et à relever un plus grand défi lors de la prochaine élection de l'exécutif local. »

Lorsqu'on lui demande quelle est sa meilleure expérience depuis qu'elle fait partie d'UCCO-SACC-CSN, Kayla répond : « J'ai aimé m'impliquer dans de nombreux aspects du syndicat. Qu'il s'agisse d'événements de solidarité, comme nos tournois annuels de balle molle ou simplement de l'organisation de barbecues pour le personnel au travail, d'événements en mobilisation ou de la préparation d'audiences de griefs, tout cela a été une bonne expérience... J'avais une bonne idée en rentrant de ce que ça impliquait, de composer avec la direction et de défendre les membres. Il y a beaucoup de défis et de frustrations, mais cela fait partie du travail syndical. »

Lorsque Kayla s'est jointe au comité exécutif de la section locale de Dorchester, son objectif était de pouvoir soutenir ses collègues CX. Kayla croit que « dans notre type de carrière, nous devons nous soutenir mutuellement, car il est facile de sentir que personne d'autre ne le fait ». Elle croit que comme intervenante centrale dans le dossier des griefs, elle peut s'assurer que les CX sont traités de façon juste et équitable en travaillant fort pour corriger tout problème créé par l'employeur.

Le meilleur conseil de Kayla aux membres qui commencent en tant que représentantes ou représentants élus ou qui envisagent de le faire, est à la fois élégant et simple : « N'ayez pas peur de vous impliquer ou, si vous n'êtes pas sûr que cela vous convienne, essayez d'abord. Je n'étais pas sûre moi-même et maintenant je suis ravie de faire partie d'UCCO-SACC-CSN. »

Lorsqu'on l'interroge sur l'avenir, elle répond : « Je pense que l'avenir est radieux, mais nous verrons bien où les choses nous mènent. »

Kayla began her career as an elected representative of UCCO-SACC-CSN, during mid-mandate elections in 2019. She became Local and Regional Grievance Coordinator in 2021 during that round of elections. According to Kayla, "Our local executive was short Shop Stewards mid mandate and it seemed like the right time to put my name in. I was ready to get more involved and have a bigger challenge when the next local executive election rolled around."

When asked what her best experience since being involved in UCCO-SACC-CSN, Kayla feels that "I've enjoyed being involved in many aspects of the union. From solidarity events like our Annual Softball Tournaments or simply organizing staff BBQ's at work, MOB events or prepping for grievance hearings, it's all been a good experience... I had a good idea going in what it would be like dealing with management and trying to represent members. It has it's many challenges and frustrations but that comes with union work."

When Kayla joined the Dorchester Local Executive, her goal was to be able to support her fellow CX. Kayla believes that "In our type of career, we need to have each other's backs as CX as it's easy to feel like no one else does." She believes that being a central advocate in the Grievance file, she can ensure that CX are treated fairly and justly and working hard to correct any issues created by the Employer.

Kayla's best advice for members starting out as Elected Representatives or thinking about doing so it both elegant and simple, "Don't be scared to get involved, or if you're unsure if it's right for you then give it a try first. I wasn't sure myself and now I am happy to be a part of UCCO-SACC-CSN."

When asked about the future, she responds: "I think the future is bright, but we will see where things lead."

UNE SOLIDARITÉ EXEMPLAIRE EXEMPLARY SOLIDARITY



En cette journée du vendredi 23 septembre, l'atmosphère était calme au pénitencier. Josie Emery, que nos abonnés Facebook connaissent déjà, et Anouck Poirier-Ouellet, une jeune agente correctionnelle embauchée en 2019, étaient à la fin de leur quart de travail et prévoyaient leurs week-ends respectifs. La fille de Josie avait un match de soccer qu'elle ne pouvait pas rater et Anouck avait déjà reçu son autorisation de congé en 851 pour le week-end. Josie avait déjà fait deux 16,5 heures d'affilée dans sa semaine.

« Faire des heures supplémentaires, c'est devenu une norme, c'est banalisé, alors on se développe des trucs », dit-elle. Au pénitencier de Joliette, le « truc », c'est un grand tableau dans la salle des employées. « On coche lorsqu'on fait des heures supplémentaires et lorsque vient le temps d'attribuer le reste, l'administration peut le prendre en compte... ou non. »

Josie et Anouck avaient bon espoir de ne pas se faire « prendre par le bras » par l'employeur. Hélas ! Les deux agentes se font donner l'ordre de rester « en 24 heures » ; elles bravent alors les menaces de mesures disciplinaires et font un refus de travail.

On Friday, September 23, things were quiet at the penitentiary. Josie Emery, that subscribers to our Facebook page already know, and Anouck Poirier-Ouellet, a young CX hired in 2019, were nearing the end of their shift and making weekend plans. Josie's daughter had a soccer game she couldn't miss and Anouck had received a clause 851 leave authorization for the weekend. In addition to her regular schedule, Josie had already done, that week, two 16.5 hour shifts in a row.

“Overtime has become the norm, it's treated as routine, so we develop ways to deal with it,” she says. At Joliette, that way is a big board in the staff room. “We put a tick on the board when we do overtime. So when they're assigning overtime, the administration can take it into account—or not.”

Josie and Anouck were hoping they wouldn't be drafted into extra duty at the last minute. But they were. After working a 16.5-hour shift, they were ordered to stay and make it a 24-hour shift. They both defied the employer's threats of discipline and refused to work.



Une gestion déficiente

« Dans les situations d'urgence, on se mobilise et s'entraide naturellement, sans même que l'employeur n'ait à donner d'ordre direct. Mais là, on n'était plus dans le *rush* de la COVID-19 et le pénitencier était calme. J'étais rendue comme un zombie, nous dit Josie. Il n'aurait pas fallu qu'il se passe quelque chose, car je n'avais plus de vigilance. » La façon qu'ont les administrations des établissements de gérer les horaires reste nébuleuse, mais il semble clair qu'en plus du manque de personnel, les administrations ont banalisé les heures supplémentaires et s'en servent pour combler un manque de planification adéquate.

« Tu ne te sentais pas coupable de refuser ? Tu trouves ton geste moral ? » a le culot de demander le gestionnaire correctionnel à Josie lors de l'audience disciplinaire. « Tu pourrais aller te chercher un billet de médecin pour t'éviter une mesure », a insinué la gestionnaire des horaires à Anouck.

Ce genre de gestion improvisée et néfaste à tous les niveaux est chose courante dans les pénitenciers fédéraux. C'est un cheval de bataille pour UCCO-SACC-CSN, qui exige une meilleure gestion, exempte de harcèlement. L'enjeu impacte tous les agentes et agents correctionnels, mais c'est encore plus délicat dans les établissements où les employées sont en majorité des femmes qui doivent conjuguer travail et famille.

UCCO-SACC-CSN se mobilise

L'appui aux deux femmes menacées de sanctions disciplinaires ne se fait pas attendre. Grâce au soutien de la présidente syndicale, Caroline Beaucage, du président régional au Québec, Frédérick Lebeau et du coordonnateur Samuel Courtemanche, la mobilisation s'organise. Le 13 janvier 2022, la journée des audiences disciplinaires, UCCO-SACC-CSN tient une manifestation d'envergure devant le pénitencier en appui aux deux courageuses.

L'histoire se termine bien

« C'est clair que la mobilisation a joué un grand rôle dans la levée des sanctions », affirme Josie.

« Les gestionnaires ont peut-être réalisé qu'ils sont allés trop loin en donnant des ordres de rester. Avec la mobilisation, l'administration a réalisé qu'il y avait des choses qui ne se négociaient pas », ajoute Frédérick Lebeau.

En effet, l'histoire finit bien pour Josie et Anouck qui voient tomber les mesures disciplinaires. Il reste toutefois beaucoup de chemin à parcourir et plusieurs mobilisations, on s'en doute, auront encore lieu.

Poor management

"When there's an emergency situation, naturally we all pitch in and help each other, without the employer telling us to," says Josie. "But at that point we were over the COVID-19 hump and things were quiet. I was like a zombie. I wouldn't have been vigilant and ready to deal with anything that happened."

How penitentiary administrators draw up the schedule is opaque, but it seems clear that in addition to the staffing shortage, administrators are using overtime to make up for the lack of adequate planning. Overtime has become a routine practice.

"Didn't you feel guilty about refusing?" the correctional manager had the nerve to ask Josie at the disciplinary hearing. "Do you think you acted morally?"

The scheduling manager told Anouck, "You could go get a doctor's note to avoid a disciplinary measure."

This kind of improvised, corrosive management in every respect is commonplace in federal penitentiaries. It is a key issue for UCCO-SACC-CSN, which is demanding better management and an end to harassment. Mandatory overtime affects all CX but is particularly toxic in institutions where the majority of employees are women, who must combine work with family responsibilities and sometimes with motherhood.

UCCO-SACC-CSN mobilizes

Support was quickly rallied for the two women facing disciplinary measures. Caroline Beaucage, the president of the union local, called Frédérick Lebeau, regional president for Quebec, who contacted Samuel Courtemanche, support coordinator. The union mobilized. On January 13, 2022, the day of the disciplinary hearings, UCCO-SACC-CSN held a major demonstration in front of the penitentiary in support of the two brave women.

Happy ending

"The mobilization definitely played a big role in having the disciplinary measures lifted," says Josie.

"Maybe the managers realized they had gone too far in ordering Josie and Anouck to stay," says Frédérick Lebeau. "The mobilization showed the administration that some things are not negotiable."

So the measures were withdrawn and the story ended well for Josie and Anouck. But there is still a long way to go at the institutions and we suspect there will be more mobilizations in the future.

DÉCISIONS

DECISIONS

L'usage soutenu et chronique des heures supplémentaires obligatoires pour pallier le manque de personnel du SCC enfreint la convention collective

La convention collective n'interdit pas expressément le SCC d'exiger des heures supplémentaires obligatoires dans des situations précises, comme des urgences, ou pour assurer la réalisation de tâches de sécurité, comme obtenir des éléments de preuve. Il peut également être utilisé pour combler à court terme un manque de personnel imprévu. Cependant, les heures supplémentaires obligatoires ne peuvent être employées comme mécanisme pour compenser des quarts de travail non attribués ou sur une base soutenue et chronique. De plus, la Politique sur la gestion des heures supplémentaires effectuées par les agents correctionnels affirme que le gestionnaire doit épuiser « toutes les options opérationnelles » avant d'envisager les heures supplémentaires. Dans le cadre d'une victoire majeure pour UCCO-SACC-CSN, la décision 2021 FPSLREB 22, votre syndicat a pu montrer que le gestionnaire de Kent avait mis en place une pratique selon laquelle les heures supplémentaires obligatoires étaient employées de façon systémique, alors que d'autres solutions, dont plusieurs proposées par le syndicat, étaient envisageables. Les heures supplémentaires obligatoires ne sont pas une solution aux pénuries de personnel.

UCCO-SACC-CSN montre que le SCC se livre à des pratiques déloyales à l'égard d'un membre de l'exécutif !

Des CX se sont plaints de leur employeur auprès du président de leur section locale. Les agents affirment avoir été ciblés en raison de leur ethnicité, harangués et dénigrés. Ils affirment que la gestionnaire accorde un traitement spécial à quelques favoris. Le président de la section locale a essayé de les aider, mais a été avisé par la gestionnaire de ne pas solliciter de nouvelles dénonciations ou de répandre des rumeurs, ce qu'il a respecté. Toutefois, le SCC est allé plus loin et a temporairement retiré le président de la section locale pour le placer dans un autre établissement, en plus de mener une enquête sur lui pour cause de harcèlement, même si le SCC sait que l'enquête disciplinaire n'avait aucun fondement. Informé de l'enjeu, le Conseil a conclu que le SCC a injustement ciblé le président local d'UCCO-SACC-CSN. UCCO-SACC-CSN a réussi à montrer que le SCC avait agi dans le but d'intimider le président de la section locale et de l'empêcher de travailler sur des plaintes de harcèlement contre la gestionnaire. L'employeur a interféré dans la capacité du syndicat à défendre ses membres, en vertu de motifs non fondés.

Sustained and chronic use of involuntary overtime to address staff shortages by CSC is a violation of the collective agreement

The collective agreement does not expressly prohibit CSC from requiring involuntary overtime for specific situations, like emergencies or to ensure the completion of security duties, such as securing evidence. It may also be used to address unforeseen short-term staff shortages. However, mandatory overtime cannot be used as a mechanism to compensate for vacant shifts or on a sustained and chronic basis. More so, the Policy on the Management of Overtime for Correctional Officers states that management should exhaust "all operational options" before considering overtime. Major win for UCCO-SACC-CSN, in the decision 2021 FPSLREB 22, your Union was able to demonstrate that management at Kent had put in place a practice in which mandatory overtime was used in a systemic manner, while other solutions were possible, many of which had been proposed by the union. Mandatory overtime is not the solution for labour shortages.

UCCO-SACC-CSN demonstrates that CSC engaged in unfair labor practices against an executive member!

Some CX complain to their local Union president against management. The CX alleged being targeted due to their ethnicity, shouted at, belittled; and that management gives special treatment to some favorites. The local Union president tried to assist them, but was warned by management not to solicit any new denunciation or spread rumors, which he respected. However, CSC went further and temporarily removed the local union president to another institution and investigated him for harassment, although CSC ought to know this disciplinary investigation was not substantiated. Seized with this issue, the Board concluded that CSC unfairly targeted UCCO-SACC-CSN's local president. UCCO-SACC-CSN successfully claimed that CSC's actions were taken to intimidate the local union president and keep him from working on harassment claims against management. Management interfered in the Union's capacity to defend its members, under unfounded motives.

Admettre ses imperfections, être honnête et loyal envers un employeur, ça paie !

Un détenu a coupé ses biceps en utilisant un gicleur qu'il avait précédemment brisé. Malgré le fait que la fonctionnaire était chargée d'une surveillance accrue pour risque de suicide du détenu, c'est la CX qui travaillait dans le contrôle qui a commencé l'intervention permettant d'amener le détenu à l'hôpital. En montrant des vidéos, le SCC a convaincu la Commission que la CX avait lu des livres (des cahiers de notes et des travaux universitaires) et s'était assoupie un moment pendant son tour de garde. Même si la faute est grave, il serait exagéré de mettre fin à l'emploi de l'agente. Environ deux semaines après l'incident, la fonctionnaire a pris l'initiative d'écrire une lettre d'excuses au directeur, exprimant ses regrets, expliquant qu'elle vivait des difficultés personnelles et assumant la responsabilité de ses gestes. Grâce au fait qu'elle n'avait pas prémédité de s'assoupir, que son dossier est impeccable et qu'elle reconnaît sa responsabilité, le lien de confiance entre la CX et le SCC devrait demeurer. L'expression de ses regrets montre sa capacité à s'améliorer et réduit le risque de récurrence du manquement.

La consommation d'alcool au travail et la tentative de le cacher mènent à un renvoi

Dans une décision d'arbitrage récente, la Commission a conclu que le renvoi était la mesure disciplinaire appropriée à l'égard d'un CX qui avait consommé une bière avec un collègue, l'avait cachée et avait ensuite tenté de comploter avec des collègues pour étouffer l'affaire. Pendant l'audience, le CX a changé sa version des faits et a partiellement admis avoir commis un geste fautif. Devant l'arbitre, il a admis avoir bu une canette de bière, mais a nié avoir prémédité le geste. Il aurait confondu une canette de bière avec une boisson énergisante. Réalisant son erreur en goûtant à la bière, il aurait décidé de finir de la boire puisqu'il était de retour d'une escorte à la fin d'un quart de travail. Selon l'arbitre, cette version des faits n'est pas crédible et ses aveux sont insuffisants. Les actes du CX donnent une mauvaise image du SCC, de ses collègues et son milieu de travail. Apporter de l'alcool, offrir une bière à un collègue, en consommer, chercher à camoufler ses gestes et mettre de la pression sur des collègues pour qu'ils soutiennent cette version des faits n'encourage pas le respect mutuel et un milieu de travail sécuritaire. Cet incident est peut-être isolé, mais les mensonges et la tentative d'étouffer l'affaire ont été répétés. De plus, le CX a mis en doute l'intégrité de ses collègues. Les aveux sont essentiels à la réhabilitation d'une personne. Les remords exprimés par l'individu pendant l'audience n'étaient pas crédibles.

Admitting one's imperfection, being honest and loyal to an employer pays off!

An inmate cuts his biceps using a sprinkler he had previously broken. Even if he was on suicide watch, it is the CX working in the sub-control unit that initiated the intervention to safely bring the inmate to the hospital. Showing the videos CSC convinced the Board that the CX had read books (notebooks and university work) and dozed off for some time during the watch. Although the misconduct is serious, terminating her employment would be exaggerated. About 2 weeks after the incident, the grievor took the initiative and provided an apology letter to the warden, expressed her regrets, explained that she was going through personal issues and took responsibility for her actions. Without any premeditation to doze off, a clean record and her accountability the bond-of-trust between the CX and CSC should remain. Expressing her regrets demonstrates her ability to continue to improve and reduces the risk of a repetition of her misconduct.

Drinking alcohol while on duty and trying to conceal it leads to a dismissal

In a recent arbitration, the Board concluded that a termination was the appropriate disciplinary measure against a CX that consumed a beer with a fellow CX, concealed it and tried to collude with colleagues in a cover up attempt. During the hearing, the CX changed his version of events and partially admitted the wrongdoing. In front of the adjudicator, he admitted to drinking a can of beer, but denied premeditation. He would confound a can of beer with an energy drink. Realizing his mistake after tasting it, he would have decided to finish it off, as he was on his way back from an escort, at the end of his shift. According to the adjudicator, such version of events is not credible and this admittance is insufficient. The CX's actions shed a negative light on CSC, his colleagues and work environment. Bringing alcohol to work, providing a can of beer to a co-worker, consuming it, trying to cover up his actions, and pressuring his colleagues to testify according his version of events it does not promote mutual respect and a safe work environment. The incident might have been isolated, but the lies and cover up were repeated and he called into question the integrity of his colleagues. Admitting is crucial in demonstrating one's rehabilitation, while the remorse expressed during the adjudication was not credible.

ATL

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

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

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: 514 598-2263
Sans frais/Toll free: 1 866 229-5566
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