

Votre exécutif national était de retour à Ottawa la semaine dernière, après une pause estivale, pour la réunion du comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). Les sections locales et régionales ont été très actives au cours des mois d'été en organisant des événements destinés à amorcer les conversations sur nos négociations à venir. L'ordre du jour de la semaine dernière était très chargé alors que nous finalisons nos préparatifs pour notre prochaine tournée pour recueillir les demandes des membres à partir du 6 septembre dans tous les établissements à travers le pays.

La tournée de récolte des demandes débutait la semaine dernière dans de nombreuses sections locales à travers le pays. Votre présence est essentielle pour faire entendre votre voix sur ce que vous souhaitez dans votre prochain contrat. Très peu de syndicats dans le pays s'engagent à ce niveau avec leurs membres. Vos représentants locaux, régionaux et même nationaux seront présents à vos assemblées générales pour discuter de vos demandes et de l'avenir de notre prochain contrat. Lors de la réunion du CNCPS de la semaine dernière, nous avons demandé au SCC d'être prêt pour décembre pour l'échange de nos demandes respectives concernant l'entente globale.

Nous tenons à remercier tous les membres pour leur participation à notre campagne de respect au printemps, vos efforts ont fait une différence significative à la table patronale-syndicale.

Voici quelques-uns des sujets que nous avons abordés la semaine dernière lors de nos réunions patronales-syndicales.

### Formation

Nous avons clairement exprimé notre position par rapport au souhait de l'employeur de modifier nos normes nationales de formation pour un cycle de trois

ans en ce qui concerne les agents chimiques, la Formation de recyclage sur la sécurité personnelle et la sécurité dynamique. Le SCC souhaite que nous soyons similaires aux autres organisations des forces de l'ordre; nous avons fait valoir que nous ne ressemblons en rien aux autres forces de l'ordre, étant donné nos statistiques sur les incidents. Nous soutenons que notre formation a certainement besoin d'être amendée, mais modifier la fréquence pourrait avoir des effets sur la santé et la sécurité de nos membres. Nous avons également clarifié notre position sur la volonté de l'employeur d'instaurer des exercices de simulation de tir. Nous avons informé l'employeur que les exercices de simulation de tir ne devraient jamais remplacer les exercices de « tir réel » et ne devraient être utilisés qu'en complément de notre formation actuelle.

### Normes de déploiement et financement d'ETP

La consultation locale concernant nos nouvelles réalités opérationnelles compte tenu de l'élimination de l'isolement a été finalisée au début de l'été par toutes les sections locales concernées. Les rapports régionaux ont été achevés à la fin juillet et le sous-comité national s'est réuni à la mi-août pour avoir une discussion plus large sur les modifications requises à la DC-004 et nos normes de déploiement, compte tenu des conclusions de chaque site concerné. Quelques tendances clés ont été établies afin que le financement soit réassigné pour les escortes hospitalières extérieures, l'observation des surveillances accrues (DC-843), les unités de 96 lits, les escortes que les UIS apportent et les escortes médicales. Le travail est toujours en cours pour finaliser les résultats, mais nous remercions les sections locales pour leur travail de consultation pour leurs besoins de financement supplémentaires. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à vous adresser à vos représentants locaux.

## Déploiement

Une consultation a eu lieu avec l'exécutif national sur une nouvelle version du bulletin de déploiement des RH. Ce bulletin reflétera désormais les déploiements interrégionaux et intrarégionaux en un seul processus. Il couvre également les droits de déploiement des maîtres-chiens, autant que des CX3.

## Systeme de paie

Nous avons informé l'employeur que nous avons déposé un grief de principe sur le processus qu'il a mis en place pour recouvrer les dettes dues à la Couronne après la fin d'un délai de 6 ans. Au cours de l'été, nous avons publié deux tracts sur le recouvrement des avances de salaire en cas d'urgence et sur le recouvrement des trop-payés. Nous vous encourageons à lire ces tracts si vous avez été victime du système Phénix. Ces cas pourraient s'appliquer à vous.

## Programme d'aide aux employé-es (PAE)

Nous avons un nouveau fournisseur pour le PAE. LifeWorks est disponible depuis juin, toutefois l'employeur poursuit son contrat avec Santé Canada afin d'assurer une transition en douceur. Vous pouvez joindre LifeWorks au 1 855 709-2477. Nous continuons de suivre ce nouveau fournisseur et si jamais vous rencontrez des problèmes, veuillez communiquer avec un représentant local afin que nous puissions assurer la correction.

## Interdiction de drogues

Les deux scanners corporels ont été installés à Bath (ONT) et à Edmonton pour femmes (PRA). Le SCC nous a indiqué que le cabinet du ministre de la Sécurité publique fait pression sur le cabinet du ministre de la Justice pour qu'il aille de l'avant plus rapidement avec une loi obligeant les détenus à utiliser cet outil. Le SCC effectue également une analyse rapide des exigences de performance de cet outil et procédera bientôt à l'achat de plusieurs autres unités.

## Outils

Le sous-comité travaillant sur le remplacement des gants a réuni deux échantillons qui sont actuellement testés sur le terrain par certains de nos membres. Nous nous attendons à connaître les résultats dans les mois à venir et l'employeur passera ensuite à l'étape de l'approvisionnement pour fournir à nos membres des gants résistants aux piqûres d'aiguille. Un échantillon d'une veste à double protection a également été fourni à l'exécutif national qui, en plus de protéger contre une double menace, offre également une protection contre les armes en céramique. Le sous-comité poursuit son analyse de cet outil.

## Discipline

Nous continuons de parler à l'employeur du système disciplinaire à deux niveaux que nous voyons dans nos sections locales. Bien que l'employeur semble ignorer les infractions graves commises par la direction, il continue de saisir toutes les occasions d'enquêter sur nos membres chaque fois qu'un recours à la force est signalé. Nous continuerons de présenter des situations de partialité au commissaire sur cette question.

Enfin, nous espérons que vous avez eu une pause pour décompresser durant les mois d'été, et nous avons hâte de vous voir cet automne !

Votre exécutif national