

VIGILANCE

PRINTEMPS – SPRING 2023



SPRING - PRINTEMPS 2023

01-02

A Word from
the President
Mot
du président

09-10

Robert Chow:
Dedicated to
the Union
Robert Chow :
priorité au syndicat

03-04

The True Value of
Our Work Must Be
Recognized
Mieux reconnaître
la vraie valeur
de notre travail

11-12

UCCO-SACC-CSN
Wins Six-Figure
Award for
Psychological Injuries
and Punitive Damages
UCCO-SACC-CSN :
dédommagement
inégalé pour
blessures
psychologiques et
dommages punitifs

05-06

Mobilizing for
Clear Goals
Se mobiliser en
fonction d'objectifs
clairs

13-14

The UCCO-SACC-CSN
Observer Program
Le programme
d'observateurs
d'UCCO-SACC-CSN

07-08

2023 Bargaining
Round
Négociation
2023

Confédération
des syndicats
nationaux

Graphics
Infographie
aldama.ca

Production
UCCO-SACC-CSN
et/and Service
des communications CSN

Printing
Impression
Graphiscan

Legal deposit
LAC and BAnQ
January 2023
Dépôt légal
BAC et BAnQ
Janvier 2023

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

 UCCO-SACC-CSN
 UCCOSACCWEB

ONWARD!

Last fall, the UCCO-SACC-CSN National Executive set out to develop a unifying list of demands that would garner the support of a large majority of our Union's membership.

To do it, we held two rounds of general meetings at our 49 locals. In the first round, in September, the members in attendance put forward items they wanted to see on the list of demands and provided valuable information on the daily problems they encounter in the penitentiaries and the solutions they believe would work.

In October, we analyzed the results of the consultation. Three priorities quickly emerged: pensionable salary increases, an increase in various premiums, and adjustments to various articles to improve various forms of leave. Many comments were made on these points at the meetings.

We then prepared a list of demands revolving around these priorities, and including some other amendments to our collective agreement. They were submitted to the membership for approval in the second round of meetings, held in November, and received the support of a substantial majority of correctional officers across the country.

In addition to having the support of the members, we wanted our demands to be consistent and realistic in terms of what can be achieved.

We realize that our demands are ambitious. Our ability to achieve our goals at the bargaining table will be directly related to our ability to mobilize all members in all penitentiaries across Canada.

So, at this time, we must stand behind our demands and show our solidarity. We have a solid and experienced bargaining team. We have the full support of the CSN. Our union can count on vast resources.

Our success at the bargaining table will depend on each and every one of our 7,500 members across the country. We must stand together if we are to succeed in improving our working and living conditions.

The bargaining talks begin on February 21. We are confident that you will be there when the time comes to mobilize.



EN AVANT!

Au cours de l'automne dernier, les membres du comité exécutif national d'UCCO-SACC-CSN se sont donné pour objectif de construire un projet de négociation rassembleur. Un cahier de demandes qui recevrait l'appui d'une forte majorité des membres de notre syndicat.

C'est dans cet esprit que deux tournées des assemblées générales de nos 43 sections locales ont eu lieu. Une première tournée, tenue en septembre, a donné l'occasion aux membres présents de mettre de l'avant leurs priorités. Cette consultation nous a également permis de recueillir de précieuses informations sur les problèmes rencontrés au quotidien dans les différents pénitenciers et de connaître les solutions préconisées par les principaux concernés.

Le mois d'octobre fut consacré à faire la synthèse de cette consultation. Trois priorités sont rapidement apparues : des augmentations de salaire cotisables à notre régime de retraite, une hausse de diverses primes et des ajustements pour améliorer l'accès à différentes formes de congés et de vacances. Ces éléments avaient fait l'objet de multiples interventions lors de la tournée de consultation.

Ces trois priorités se retrouvent au cœur du projet de négociation que nous avons soumis pour approbation lors de la deuxième tournée ayant eu lieu en novembre, en plus de quelques autres modifications à notre convention collective. Ce projet a reçu l'approbation d'une très forte majorité d'agentes et d'agents correctionnels à travers le pays.

En plus de susciter une forte adhésion, nous avons aussi comme préoccupation de proposer un projet de négociation cohérent, en fonction de cibles pouvant réalistement être atteintes.

Notre projet de négociation est ambitieux, nous en sommes conscients. Notre capacité à atteindre nos objectifs de négociation est directement liée à notre capacité à mobiliser l'ensemble des membres, dans tous les pénitenciers du pays.

L'heure est donc au ralliement et à la solidarité. Notre équipe de négociation est solide et expérimentée. Avec tout l'appui de la CSN, les ressources sur lesquelles notre syndicat peut compter sont immenses.

Le succès de notre prochaine négociation repose sur les épaules de chacun des 7 500 membres que compte notre syndicat à travers le pays. C'est toutes et tous ensemble que nous parviendrons à améliorer nos conditions de travail et nos conditions de vie.

Alors que la négociation s'amorcera le 21 février prochain, nous avons confiance que vous serez au rendez-vous lorsque la mobilisation s'avérera nécessaire.

2023 BARGAINING ROUND

THE TRUE VALUE OF OUR WORK MUST BE RECOGNIZED

Inflation is undermining our purchasing power, pressure from the courts is complicating our work, and conditions inside penitentiaries are growing ever more complex, increasing the daily risks our members face. All these factors were considered by the UCCO-SACC-CSN bargaining team in formulating the list of demands adopted by the membership in recent weeks.

“Our members made it clear during our consultation tour in September: we must have a salary that reflects the true value of our work!” says UCCO-SACC-CSN National President Jeff Wilkins.

The last few months have been tough. Inflation is over 7%, gas prices are going up, and so are groceries. “The upcoming negotiations will be crucial for preserving our purchasing power, and we’ll need the support of every correctional officer nationwide,” says Wilkins.

“The COVID-19 pandemic showed us just how fragile the penitentiary environment can be,” says UCCO-SACC-CSN Vice-President Frédéric Lebeau. “We work in enclosed spaces which are highly conducive to the spread of respiratory viruses. And the risk won’t decrease with time.” He also notes that, after hospitals and long-term care facilities, prisons were the sites of the most serious outbreaks. “Even today, we are still dealing with outbreaks at some institutions.”

The pandemic is far from the only challenge correctional officers have faced in recent years. Drone deliveries, a problem long downplayed by Correctional Service Canada, are bringing weapons and drugs into the institutions and heightening the threats to correctional officer safety. Other issues include the controversial Prison Needle Exchange Program and inmates being able to choose a women’s prison based on their gender identity.

“Of course society is changing,” acknowledges Daniel MacKinnon, Second Vice-President of UCCO-SACC-CSN. “And we aren’t denying that correctional institutions need to evolve. But these changes are altering the nature of our work, making it more dangerous. Our members need adequate resources and pay that reflects these new conditions.”

To compound matters, the pool of correctional officers is shrinking, notes the national executive. “In every institution we have visited since September, members have told us how the labour shortage is affecting correctional officers. Officers aren’t getting their time off, and mandatory overtime is turning into an everyday management practice,” says Jeff Wilkins. “That’s why it’s high time to control mandatory overtime. It should only be used in extreme circumstances.”

NÉGOCIATION 2023

MIEUX RECONNAÎTRE LA VRAIE VALEUR DE NOTRE TRAVAIL

Une inflation qui menace notre pouvoir d’achat. Des pressions provenant des tribunaux qui compliquent notre travail. Et une réalité carcérale qui se complexifie, augmentant grandement les risques auxquels nous sommes confrontés au quotidien. Autant de facteurs qui ont été pris en compte

« Les membres ont été clairs pendant la tournée de consultation de septembre dernier : il faut trouver un moyen d’avoir un salaire qui illustre la vraie valeur de notre travail ! », martèle Jeff Wilkins.

Les derniers mois ont été durs, rappelle le président national d’UCCO-SACC-CSN. L’inflation a dépassé les 7 %, le coût du carburant augmente, tout comme le prix de l’épicerie. « La prochaine négociation sera cruciale pour préserver notre pouvoir d’achat et nous aurons besoin de l’appui de l’ensemble des agentes et des agents correctionnels à travers le pays », affirme-t-il.

« La pandémie de COVID-19 a révélé la nature bien fragile du milieu carcéral », souligne le vice-président d’UCCO-SACC-CSN, Frédéric Lebeau. « Nous travaillons dans un milieu clos qui est extrêmement propice à la propagation des virus respiratoires. Et ce risque ne va pas diminuer avec les années ! », fait-il remarquer en ajoutant au passage qu’après les hôpitaux et les CHSLD, ce sont les prisons qui ont subi les plus fortes éclosions. « Encore aujourd’hui, nous devons gérer des éclosions dans différents établissements. »

En plus de la pandémie, les agentes et agents correctionnels ont eu leur lot de difficultés à gérer au cours des dernières années. En facilitant la distribution d’armes et de drogue entre les murs des établissements, les livraisons par drone, que Services correctionnels Canada a longtemps minimisées, ont aggravé les risques pour leur sécurité. Tout comme le programme controversé de distribution de seringues et la possibilité offerte aux détenu-es de choisir un pénitencier pour femmes en fonction de leur identité sexuelle.

« Bien sûr que la société évolue ! », reconnaît Daniel MacKinnon, 2^e vice-président d’UCCO-SACC-CSN. « Nous ne remettons pas en cause le fait que le milieu carcéral doit s’adapter. Cependant, ces changements modifient la nature de notre travail et le rendent plus dangereux. On doit donc pouvoir compter sur les ressources appropriées et sur un salaire qui reflète ces nouvelles réalités. »

Car les effectifs se rétrécissent, affirment les membres du comité exécutif national. « Dans tous les établissements que nous avons visités depuis septembre, les membres nous ont dit à quel point le manque de main-d’œuvre affecte les agents correctionnels : on n’arrive pas à prendre nos congés et le recours aux heures supplémentaires obligatoires ressemble de plus en plus à un mode de gestion quotidien », déplore Jeff Wilkins. « C’est pourquoi il est grand temps de le baliser, car il ne devrait servir qu’en cas d’urgence. »

MOBILIZING FOR CLEAR GOALS

As we head into the next round of bargaining, the mobilization committee is working out a game plan to achieve a crucial objective: to mobilize the members so we can get the best possible agreement. *Vigilance* met with the five regional vice-presidents who make up the bargaining committee.

Ontario Regional Vice-President Tim Foster is not the type to be demoralized. “Our first challenge is to explain why we must mobilize to our co-workers,” he explains. Rather than being discouraged by a lack of interest from some, Tim prefers to focus on getting the information out there. “Sure, people are busy, but we have to explain that devoting time to mobilization now will affect their working conditions for all 52 weeks of the year.”

Pacific Regional Vice-President Derek Chin agrees. “Of course we have to explain why we need to mobilize, but we must also understand the local dynamics. A tactic may make more sense in some penitentiaries than in others.”

Tim agrees but also insists: “We can’t accept ‘This doesn’t affect me, so I won’t get involved’ as an answer. We’re all part of the family of 7,500 correctional officers, and we have to get everyone to see that an injury to one is an injury to all.”

“That is why each of the tactics we employ must reinforce our strategy of supporting the bargaining committee,” says Atlantic Regional Vice-President Mike McCarthy. “And if we do a good job of informing our members of the link between our actions, the overall strategy, and our demands, there is no reason why we can’t achieve our objectives, both in terms of mobilization and at the bargaining table.”

Quebec Regional Vice-President Stéphan Dicaire believes it is important to choose pressure tactics that as many members as possible will support. “Unlike other groups, we don’t have the right to strike. So it’s critical to take our cue from our bargaining committee and heed its calls to mobilize. The bottom line is we have to make the employer realize that our bargaining committee has the support of all members. It is the success of our mobilization that will determine the outcome of the bargaining talks.”

Prairies Regional Vice-President Jake Suelzle sees it the same way: “At the end of the day, every member must ask themselves: ‘Am I on the side of management or on the side of my co-workers and my union?’ Because at the bargaining table, you can’t abstain. To abstain is to choose the status quo, it is to choose the side of management. There is no neutral ground there. The neutral ground is the employer’s ground.”



SE MOBILISER EN FONCTION D’OBJECTIFS CLAIRS

À l’aube de la prochaine négociation, le comité de mobilisation s’active à développer un plan de match qui nous permettra d’atteindre un objectif précis : mettre les membres en action afin d’obtenir le meilleur règlement possible. *Vigilance* s’est entretenu avec les cinq vice-présidents régionaux qui composent ce comité.

Tim Foster n’est pas du genre à se laisser abattre. « Notre premier défi, c’est d’expliquer à nos collègues la raison pour laquelle on doit se mobiliser », explique-t-il. Plutôt que de se laisser décourager par le manque d’intérêt de certains d’entre eux, Tim préfère miser sur le travail d’information. « Il est certain que les gens sont occupés, mais on doit aussi leur expliquer qu’en consacrant du temps à la mobilisation, ils participent à l’amélioration de leurs conditions de travail pour les 52 semaines de l’année », souligne le vice-président de la région de l’Ontario.

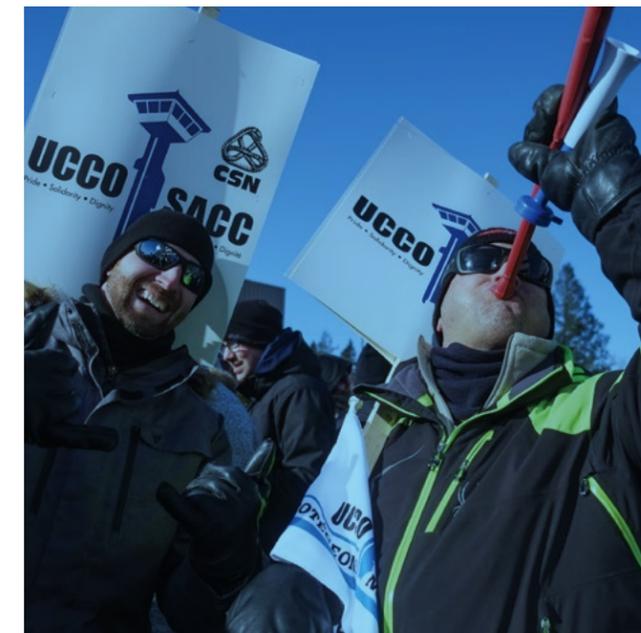
Le vice-président de la région du Pacifique, Derek Chin, abonde dans le même sens. « Il faut bien sûr fournir les raisons pour lesquelles on doit se mobiliser, mais on doit aussi comprendre les dynamiques locales. Il se peut qu’une action ait plus de sens dans certains pénitenciers que dans d’autres... »

Reconnaissant cette réalité, Tim insiste tout de même : « On ne peut pas se contenter de la réponse “ça ne m’affecte pas, donc j’embarque pas”. On est un grand groupe, 7 500 agentes et agents correctionnels, c’est notre responsabilité de faire comprendre à tout le monde que lorsque l’un d’entre nous est affecté, c’est l’ensemble du groupe qui l’est. »

« C’est pourquoi chacune des tactiques mises de l’avant doit renforcer la stratégie générale, soit celle d’appuyer notre comité de négociation », poursuit Mike McCarthy, vice-président de la région de l’Atlantique. « Et si nous parvenons à bien informer nos membres sur le lien entre nos actions, la stratégie globale et nos demandes de négociation, il n’y a pas de raisons que nous n’atteignons pas nos objectifs, tant en matière de mobilisation que de négociation. »

Le choix des moyens de pression doit pouvoir rejoindre le plus grand nombre de membres possible, estime pour sa part Stéphan Dicaire, vice-président de la région du Québec. « Contrairement à d’autres groupes, nous n’avons pas le droit de grève. D’où l’importance de se rallier derrière les mots d’ordre et les appels à la mobilisation de notre comité de négociation. Parce qu’ultimement, le boss doit comprendre que notre comité de négociation a le soutien de tous les membres. Et c’est la force de notre mobilisation qui détermine les résultats que nous obtenons en négociation. »

Vice-président de la région des Prairies, Jake Suelzle est rapide à réagir. « En fin de compte, chaque membre doit se poser la question suivante : suis-je du côté du boss ou du côté de mes collègues et de mon syndicat ? Parce qu’en négociation, il n’y a pas d’abstention. S’abstenir, c’est faire le choix du *statu quo*, c’est choisir le camp du boss. Il n’y a pas de terrain neutre là-dedans. Le terrain neutre, c’est le terrain du boss », conclut-il.



2023 BARGAINING ROUND

01 National tour for soliciting members' demands

In local assemblies, members participate in drafting the list of demands.

03 National tour for adoption of the negotiation project

02 Negotiation committee works to consolidate and prioritize demands

Who is at the negotiating table representing correctional officers? The UCCO-SACC-CSN negotiation committee consists of the union advisor for negotiations and seven union executive members, including the national president, the two national vice-presidents, and the as five regional presidents.

05 Commencement of two negotiation streams

Collective agreement: with Treasury Board and CSC

Items related to total compensation, including wages, premiums, and the term of the collective agreement, are negotiated at this table. Some items with a financial impact, such as scheduling, overtime, vacations, and leave, are also negotiated at this table, at this table, with chief negotiators and representatives of Treasury Board and CSC present.

Global agreement: with CSC

Operational issues and working conditions, such as injury-on-duty leave, vacation ratios, and armed escorts, are negotiated as part of the renewal of the global agreement. Joint committees, including those on labour relations, health and safety, grievances, and arbitration, are also part of the global agreement. The commissioner and/or assistant commissioners and the labour relations managers from National Headquarters, sit at this table.

04 Submission of the union's list of demands to Treasury Board, and receipt of the employer's list of demands

06 Intensified negotiation and pressure tactics

08 Agreement-in-principle presented to local presidents

07 Tentative agreement

09 National tour for ratification vote

10

Signing of new collective agreement and global agreement

NÉGOCIATION 2023

01 Tournée de consultation à travers le Canada

Les membres participent à l'élaboration du cahier de demandes lors d'assemblées locales

03 Tournée nationale pour l'adoption du projet de négociation

02 Travail de synthèse et de priorisation des demandes par le comité de négociation

Qui est à la table de négociation pour les agentes et les agents correctionnels? Le comité de négociation d'UCCO-SACC-CSN est formé du conseiller syndical à la négociation et de huit membres du comité exécutif, soit le président national, les 1^{er} et 2^e vice-présidents nationaux ainsi que les cinq présidents régionaux.

05 Début de la négociation à deux paliers

La convention collective : avec le Conseil du Trésor et le Service correctionnel du Canada (SCC)

C'est à cette table que sont négociés les éléments relatifs à la rémunération globale, notamment les salaires, les primes et la durée de la convention collective. Plusieurs éléments ayant un impact financier tels que la gestion des horaires, les heures supplémentaires, les vacances et les congés sont aussi négociés à cette table, en présence d'un négociateur en chef et de représentants du Conseil du Trésor et du SCC.

L'entente globale avec le SCC

Plusieurs conditions de travail et enjeux opérationnels sont négociés dans le cadre du renouvellement de l'entente globale tels que les congés pour accident de travail, les ratios de congés annuels et les escortes armées. Les comités mixtes de relations de travail, de santé et sécurité, de griefs et d'arbitrage, notamment, en font aussi partie. La commissaire et/ou les commissaires adjoints et des gestionnaires aux relations de travail de l'administration centrale siègent à cette table.

04 Dépôt du cahier de demandes syndicales au Conseil du Trésor et réception du cahier de demandes patronales

06 Intensification de la négociation et des moyens de pression

08 Présentation de l'entente de principe aux présidents des sections locales

07 Entente de principe

09 Tournée d'assemblées générales

10

Signature de la nouvelle convention collective et de l'entente globale

Robert Chow: DEDICATED TO THE UNION

Pacific Region would like to introduce Correctional Officer 1 Robert (Robby) Chow, from Pacific Institution. Robby began his career in 1997 as a CX 1 at the Regional Health Centre (now known as Pacific Institution). Everyone who has worked with Robby knows how dedicated he is to his fellow officers inside the walls and, especially, about his love for UCCO-SACC-CSN. Robby is always the first to respond when he can and is always there to ensure his officers are mentally and physically well.

Robby has never held a union position; however, his support for UCCO-SACC-CSN has been unwavering and remarkable, despite his busy personal life. Although Robby lives far away from the workplace, where local and regional union events take place, he often shows up to general assemblies, info lines, ratification votes, local union elections, and union life events, even on a rest day. Most notably, union members and activists from across the country remember Robby driving delegates and observers around during the 2010 National General Assembly in Vancouver.

When asked why he dedicates so much of his time to UCCO-SACC-CSN, Robby replied: “There’s not many of us left who experienced the previous union we were with. They had so many non-security ranks to represent and little time for correctional officers. Correctional officers didn’t run it. The union, before UCCO-SACC-CSN, was always run by a non-correctional-officer member and would spend more time dealing with parole and programs officers, the works department, administration, and other non-correctional-officer ranks. We were ignored. We even had wage freezes! Today’s correctional officers cannot comprehend what was done to us.

“When UCCO-SACC-CSN came in for us, it was run by correctional officers. National UCCO-SACC-CSN meetings are entirely dedicated to CX issues! The CSN has given each region its own advisor and office assistant, which we never had before. We even get our mobilization advisor to help us organize across the country for disputes and negotiations. We, as members, are lucky to have our own professional negotiator and even get briefed, add demands, and vote on what is being negotiated for in our collective agreement, something that was not done prior to UCCO-SACC-CSN.

“So many members on the local, regional, and national UCCO-SACC-CSN executives have dedicated much of their time; the least I could do is participate and support them as much as possible. I’m hoping that all officers can do the same. We will all benefit from doing so, and it’s powerful when the employer sees we are all united to make our workplace better!”



—Derek Chin,
Vice-President, Pacific Region

Robert Chow : PRIORITÉ AU SYNDICAT

La région du Pacifique vous présente l’agent correctionnel Robert (Robby) Chow de l’établissement du Pacifique. Robby a entamé sa carrière en 1997 en tant que CX 1 à notre Centre régional de santé du Pacifique, maintenant connu sous le nom d’Établissement du Pacifique. Toutes les personnes qui ont travaillé avec lui connaissent son immense dévouement pour ses collègues «de l’intérieur», et surtout, son amour envers UCCO-SACC-CSN. Robby est toujours le premier à intervenir lorsqu’il le peut et il s’assure en tout temps de la bonne santé mentale et physique des agentes et des agents.

Bien qu’il n’ait jamais occupé de poste syndical et que sa vie personnelle soit bien remplie, son soutien à UCCO-SACC-CSN est remarquable et inébranlable. Il vit loin de son lieu de travail et des endroits où se déroulent la vie syndicale locale et régionale, mais il se présente souvent aux assemblées générales et intervient fréquemment sur les lignes d’information et lors des votes de ratification, des élections syndicales locales et d’autres événements de la vie syndicale, même lors d’un jour de repos. Les personnes engagées dans le syndicat à l’échelle du pays disent de Robby qu’il a été un meneur enthousiaste des délégué-es et des observateurs lors de l’assemblée générale nationale de 2010 à Vancouver.

Lorsqu’on lui demande pourquoi il consacre autant de temps à UCCO-SACC-CSN, Robby offre cette longue réponse : « Peu d’entre nous ont connu l’ancien syndicat auquel nous appartenions. Il représentait plusieurs personnes de grades non liés à la sécurité et consacrait peu de temps aux membres... Avant UCCO-SACC-CSN, le syndicat était toujours conduit par un membre qui n’était pas un agent correctionnel; cette personne passait le plus clair de son temps à traiter avec les agents de libération conditionnelle, les agents de programmes, le service des travaux publics, l’administration et d’autres représentants de grades d’agents non correctionnels. Nous étions carrément ignorés. Même notre salaire était gelé. Depuis la fondation d’UCCO-SACC-CSN,

la direction revient à des agents correctionnels. Les réunions nationales sont entièrement consacrées aux questions liées aux CX! La CSN a donné à chaque région son conseiller et son adjoint ou son adjointe de bureau, ce que nous n’avions jamais eu auparavant. Aujourd’hui, nous avons même un conseiller à la mobilisation qui nous aide à nous organiser partout au pays pour les conflits et la négociation. En tant que membres, nous avons la chance d’avoir un négociateur professionnel et même d’être informés, d’ajouter des demandes et de voter sur ce qui est négocié dans notre convention collective, ce qui ne se faisait pas avant la formation d’UCCO-SACC-CSN.

De nombreux représentants des comités exécutifs locaux et régionaux et du comité national d’UCCO-SACC-CSN ont consacré du temps à notre syndicat; le moins que je puisse faire est de participer à ses activités et de soutenir ses membres de mon mieux. J’espère que tous les officiers qui ont du temps libre pourront faire de même. Nous en profiterons toutes et tous, parce que nos efforts sont puissants lorsque l’employeur voit que nous sommes tous unis pour améliorer notre lieu de travail! »

—Derek Chin,
Vice-président, région du Pacifique

UCCO-SACC-CSN WINS SIX-FIGURE AWARD FOR PSYCHOLOGICAL INJURIES AND PUNITIVE DAMAGES

Correctional Service of Canada ordered to pay \$310,000 in moral and punitive damages

In an unprecedented award decision of November 21, 2022, the Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board (FPSLREB) found CSC liable for psychological harm caused to a correctional officer by the employer's conduct in the disciplinary process, during adjudication, and post-hearing. The adjudicator ordered the employer to pay \$135,000 for the psychological harm.

The adjudicator also found that the facts in this case were so shocking, and the employer's conduct so brazen, that an award of \$75,000 for denial of natural justice as well as an award of \$100,000 for obstruction of justice were warranted. The adjudicator ruled that the employer had either fabricated a highly prejudicial and false accusation or simply repeated gossip in a reckless manner, without checking its source and veracity.

Other decisions

White v. Treasury Board (CSC), 2022 FPSLREB 52

A member refused to perform a task due to health and safety concerns (a "128 refusal"). The employer took disciplinary action in the form of a "written oral reprimand" (you can't make this stuff up!). The member then filed a complaint under Section 133 of the Canada Labour Code, claiming he had been disciplined because he acted in accordance with, or in furtherance of, Part II of the Code.

The Board ruled in favour of the member. This decision is important because it broadens the principles set out in previous case law on reprisals after an employee invokes his or her rights under Part II of the Code. The decision specifies that Section 147 of the Code offers protection not only in the case of a work refusal (128) but for any actions taken in accordance with, or in furtherance of, Part II of the Code, not just those that involve the exercise of rights. The decision also specified that Section 147 encompasses not only reprisals not only but also threats of reprisals.

This is an important victory. Many members who invoked their rights under the Code have faced pressure, **threats**, and retaliation from management. This cannot be tolerated and the Board's decision is a clear message to that effect.

Worker's Compensation Victory

A worker had pre-existing developmental trauma due to events in childhood and adulthood. At first, WCB determined that the worker's PTSD was caused by personal stressors and not by their duties as a correctional officer. On appeal, evidence was brought forward that the worker was repeatedly exposed to high levels of stress and traumatic experiences at work. It was shown that the worker had previously been able to carry out her job duties as a CX, even though she had a pre-existing mental health diagnosis. The reviewing body concluded that the trauma to which the worker had been exposed while performing her duties as a CO had contributed to a worsening of her pre-existing mental health disorder in more than a trivial way. The initial decision was overturned, the claim was accepted, and the worker received WCB benefits.

This decision is important because it shows that CX duties can amplify a pre-existing mental health condition, to the point that work becomes a barrier to recovery and the person can no longer remain in the workforce.

(Worker's compensation regulations differ from province to province.)

UCCO-SACC-CSN : DÉDOMMAGEMENT INÉGALÉ POUR BLESSURES PSYCHOLOGIQUES ET DOMMAGES PUNITIFS

Le Service correctionnel du Canada (SCC) est condamné à verser 310 000 \$ pour dommages moraux et punitifs.

Dans une décision arbitrale sans précédent datée du 21 novembre 2022, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a déclaré le SCC responsable de préjudices psychologiques causés à une agente correctionnelle par sa conduite lors d'un processus disciplinaire, d'arbitrage et post-audience. L'arbitre de grief a ainsi ordonné à l'employeur de verser à l'agente 135 000 \$ pour préjudice psychologique.

Qui plus est, l'arbitre a statué que les faits dans cette affaire étaient si choquants et la conduite de l'employeur si effrontée que l'agente méritait aussi une indemnité de 75 000 \$ pour déni de justice naturelle, en plus d'une autre de 100 000 \$ pour entrave à la justice. L'arbitre a conclu que l'employeur avait ou bien fabriqué une accusation fautive et hautement préjudiciable, ou bien, simplement et imprudemment, rapporté des ragots dont il n'avait vérifié ni la source ni la véracité.

Autres décisions

White c. Conseil du Trésor (SCC), 2022 CRTESPF 52

Un membre a refusé d'accomplir une tâche en raison de risques pour sa santé et sa sécurité (« 128 »). L'employeur lui a imposé une mesure disciplinaire sous la forme d'une « réprimande verbale écrite » – ça ne s'invente pas ! Le membre a déposé une plainte en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (CCT) soutenant qu'il a fait l'objet d'une mesure disciplinaire parce qu'il a observé ou a cherché à faire appliquer les dispositions de la partie II du Code.

La Commission a tranché en faveur de l'agent correctionnel. La décision est importante, puisqu'elle élargit les principes établis par la jurisprudence précédente concernant les représailles envers une personne qui invoque ses droits découlant du CCT. La décision précise que non seulement l'article 147 du CCT offre une protection en cas de refus de travail, mais qu'il englobe toute action visant le respect ou l'application des dispositions de la partie II du CCT, et ce, sans se limiter aux actions impliquant l'exercice des droits. La décision précise aussi que l'article 147 ne vise pas seulement les mesures disciplinaires, mais aussi les menaces de mesures disciplinaires.

Il s'agit d'une victoire importante. Plusieurs membres qui ont invoqué leurs droits en vertu du *Code canadien du travail* ont fait face à des pressions, des menaces et des représailles de la part de l'employeur. Cela ne peut être toléré et la décision est claire à ce propos.

A.B. (dossier de compensation des accidents de travail)

La personne souffrait d'un trauma développemental préexistant lié à des événements survenus pendant l'enfance et à l'âge adulte. Le Workers' Compensation Board (WCB) avait d'abord déterminé que le trouble de stress post-traumatique dont elle souffrait était causé par des facteurs de stress personnels et non par les tâches d'agent correctionnel. En appel, des éléments de preuve ont été soumis pour démontrer qu'elle a été exposée à de hauts niveaux de stress et à des expériences traumatisantes au travail. La décision statue que les traumatismes auxquels la personne a été exposée en effectuant son travail d'agent correctionnel ont contribué, d'une manière non négligeable, à empirer son problème de santé mentale préexistant. La décision initiale a été annulée, la réclamation a été acceptée et la personne a reçu une compensation du WCB.

Cette décision est importante, car elle démontre que les tâches d'agent correctionnel peuvent amplifier un problème de santé mentale antérieur à un point tel que le travail devient un frein au rétablissement et qu'il est impossible de demeurer en poste.

Note : Les règles de compensation des accidents de travail diffèrent d'une province à l'autre.

THE UCCO-SACC-CSN OBSERVER PROGRAM

Every month, a member of our union gets to attend the meeting of the National Executive in Ottawa.



Antoine Ste-Marie

“They want to make thing happen.”

« Ils veulent faire bouger les choses »

The UCCO-SACC-CSN National Executive was pleased to welcome Antoine Ste-Marie to its monthly meeting in October in Ottawa. As part of our shadowing program for the union's next generation, Antoine was able to attend all of the executive's sessions and meet the members of the Mobilization Committee.

Antoine grew up in La Minerve, near the La Macaza Institution, and has been working at the Port-Cartier Institution for four years. “I've just started getting involved in the union,” he told us. “When the president of my local saw me organizing a field hockey tournament for the guys at the penitentiary, he asked me to be the mobilization officer. It came at a good time. I wanted to get involved and take on new challenges.”

Antoine also got to attend the monthly meeting with Anne Kelly, Commissioner of the Correctional Service of Canada. “I was impressed,” he said. “The members of the National Executive are really there for the members. They show up with goals and ideas in mind; they want to convince their colleagues and make things happen. They are ready to go all the way to find solutions to the problems faced by correctional officers.”

Lors de leur rencontre du mois d'octobre, les membres du comité exécutif national d'UCCO-SACC-CSN ont eu le plaisir de recevoir Antoine Ste-Marie. Dans le cadre du programme d'observation destiné à la relève syndicale, Antoine a pu prendre part à chacune des séances du comité exécutif et rencontrer les membres du comité de mobilisation.

Natif de La Minerve, près de l'établissement de la Macaza, Antoine travaille néanmoins à celui de Port-Cartier depuis quatre ans. « Je viens tout juste de commencer à m'impliquer syndicalement. Quand mon président m'a vu organiser un tournoi de hockey pour les gars du pénitencier, il m'a demandé si j'avais de l'intérêt pour le poste de responsable à la mobilisation. Ça tombait bien, je voulais m'impliquer, je voulais relever de nouveaux défis. »

Antoine a également eu la chance de prendre part à la rencontre mensuelle avec Anne Kelly, commissaire du Service correctionnel du Canada. « Je suis impressionné. Les gens qui siègent au comité exécutif national sont vraiment là pour les membres. Ils arrivent avec des buts, des idées en tête, ils veulent convaincre leurs collègues et faire bouger les choses.



Lance Cellini

“I certainly learned quite a bit.”

The National Executive was fortunate to have Lance Cellini from Millhaven Institution, in Ontario, as an observer early September. Lance attended multiple National Executive sessions, the bilateral meetings with the employer, and well as the National Labour Management Committee meeting.

When asked about the experience, Lance said: “My preconceived notions about what my regional and national representatives do for the membership were not totally in line with what I experienced this week. I saw a great team of representatives working very hard on some key issues affecting members across the country. I certainly learned quite a bit about issues outside of my own jail.”

The National Executive was very pleased to have Lance with them. “Our union is not just a few individuals; our union is every officer across the country. We thank Lance for his activism this week,” said Jeff Wilkins, the union's National President. “Our union is more alive than ever as we enter this round of bargaining.”

LE PROGRAMME D'OBSERVATEURS D'UCCO-SACC-CSN

Chaque mois, un membre de notre syndicat a l'occasion d'assister à la rencontre du comité exécutif national ayant lieu à Ottawa



Allison Gibson

“No point of view is neglected before reaching a consensus”

« Avant d'atteindre le consensus, aucun point de vue n'est négligé »

She's young and has been working as a correctional officer only since the spring, but it's already clear that union activism is in her blood.

Winnipeg native Allison Gibson works at the Edmonton Institution for Women. She is happy to have the support of union shop stewards for the first time in her life. “At my other jobs, if I had any problem of any kind, I always had to fight alone. It's different now: the union reps explain complex issues. I know they have my back.”

During her stay in Ottawa this week, Allison also got to sit in on a meeting of the UCCO-SACC-CSN Mobilization Committee and take part in the discussion about the game plan for the upcoming bargaining round. “It was impressive to see the way our union officers cooperate and make sure no point of view is neglected before reaching a consensus.”

When we spoke to her, early November, Allison was set to attend a meeting with the Commissioner of the Correctional Service of Canada the next day. She was excited: “I'll keep quiet, of course, but I'll be all ears!”

Elle est jeune, elle travaille comme agente correctionnelle depuis le printemps dernier seulement, et on sent déjà chez elle la fibre syndicale.

Originaire de Winnipeg, Allison Gibson travaille à l'Établissement d'Edmonton pour femmes. Elle se réjouit de pouvoir compter, pour la première fois de sa vie, sur l'appui de ses collègues représentantes syndicales. « Dans mes autres jobs, au moindre problème, je devais me défendre seule. C'est différent maintenant : mes représentantes m'expliquent les enjeux plus complexes, je sais que je peux compter sur leur soutien. »

Lors de son séjour à Ottawa, Allison a aussi pu prendre part aux discussions du comité de mobilisation d'UCCO-SACC-CSN, qui portaient notamment sur le plan de match en vue de la prochaine négociation. « C'est vraiment impressionnant de constater à quel point nos élu-es syndicaux coopèrent, tout en prenant soin qu'aucun point de vue ne soit mis de côté avant d'atteindre un consensus. »

« J'ai certainement appris beaucoup »

Au début du mois de septembre, le comité exécutif national a eu la chance de recevoir Lance Cellini, de Millhaven en Ontario, qui a agi comme observateur des travaux en cours. Lance a participé à plusieurs rencontres du comité exécutif national, aux réunions bilatérales avec l'employeur ainsi qu'à la rencontre patronale-syndicale nationale.

Lorsqu'on l'a interrogé sur cette expérience, il a déclaré : « Mes idées préconçues sur ce que mes représentants régionaux et nationaux font pour les membres ne correspondaient pas tout à fait à ce que j'ai vécu cette semaine. J'ai vu une excellente équipe de représentants travailler très fort sur des questions clés touchant les membres de tout le pays. J'ai certainement appris beaucoup de choses sur des questions qui ne relèvent pas toujours de ma propre institution. »

Les membres du comité exécutif national étaient bien heureux d'avoir pu accueillir Lance parmi eux. « Notre syndicat ne se limite pas à quelques individus ; notre syndicat, c'est chaque agent à travers le pays. Nous tenons à remercier chaleureusement Lance pour son militantisme », souligne Jeff Wilkins. Notre syndicat est plus vivant que jamais alors que nous entrons dans cette ronde de négociation.



WE ARE THE UNION!

UCCO-SACC-CSN belongs to all its members.

Show your true colours! Send us your best picture:
in uniform, proud to be CX, proud to be UCCO-SACC-CSN!
uccosaccsnweb@gmail.com

LE SYNDICAT, C'EST NOUS!

UCCO-SACC-CSN appartient à l'ensemble de ses membres.

Montre tes couleurs, envoie-nous ta meilleure photo.
En uniforme, fier d'être CX, fier d'être UCCO-SACC-CSN.
uccosaccsnweb@gmail.com

ucco-sacc-csn.ca

