

VIGILANCE



FALL
AUTOMNE
2023



FALL - AUTOMNE 2023

01-02

A Word from
the President
Mot du président

03-04

Bargaining Report –
Our Demands
Rapport sur
la négociation -
Nos demandes

05-06

Political Conventions
Congrès politiques

07-08

Together Against
Violence
Se mobiliser
ensemble contre
la violence

09-10

Mid-Mandate
Meeting Report
Se mobiliser
ensemble contre
la violence

11-12

Decisions
Décisions

13-14

Regional Events
Activités régionales

15-16

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

17

Thien Doan AKA
"The General"
Thien Doan
alias Le général

18

CSN News
Actualités CSN

Confédération
des syndicats
nationaux

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

Photos
Photographies
Patrick Woodbury

Graphics
Infographie
aldama.ca

Legal deposit
LAC and BAnQ
December 2023
Dépôt légal
BAC et BAnQ
Décembre 2023

ucco-sacc@csn.qc.ca
www.UCCO-SACC-CSN.ca
f UCCO-SACC-CSN
@ UCCO_SACC_CSN
▶ YouTube

WORD FROM
THE PRESIDENT

I am extremely proud of the work done over the last summer months by every local executive to create union life events outside of our workplaces, bringing members and their families together. We saw so many different events, each meant to strengthen our relationships and build on our unity. Events like family fun days, sporting events, baseball and golf tournaments, pub nights, air shows, demolition derby, family hikes and themed dance parties were organized. I would like to thank all those who thought a little outside the box and organized these events, as your efforts were crowned with outstanding success.

This fall has been extremely busy for the National Executive and National Mobilization Committees. There are many fronts to fight in our battle for better working conditions. Not only has bargaining resumed with the Treasury Board, we have started negotiations with the CSC on our Global Agreement, but we also continue our battles at the labour-management table and within the political arena against serious health and safety issues such as drug interdiction (fighting drones), the Prison Needle Exchange Program, and an overall lack of accountability for the escalating violence we witness in our institutions.

The conventions of the Liberal Party of Canada and the Conservative Party of Canada were held in early May and early September respectively, and UCCO-SACC-CSN was present at both to highlight the serious health and safety threats we are experiencing in our workplaces. The aim is always to keep our issues front and centre in the political arena. Many links and contacts were made during these meetings, enabling various members of Parliament to reach out and learn more about the issues facing Correctional Officers today. We are currently working with some of these contacts to organize tours of institutions, in various ridings, which will undoubtedly serve to further the interests of our members.

I am also proud to announce that we will soon be moving forward with a new virtual reality project beginning this winter. Once completed, users will be able to briefly experience, on a virtual platform, what it is like to be a correctional officer. This tool, meant to replace the truck containing a "mock range", will be very mobile and easy to use, giving the user a very good perspective of the realities our members face each day while working in our institutions. This virtual reality tool can be used for various mobilization activities. One of the problems of our profession is that we don't face the public like other law enforcement agencies. It is my hope that this new tool will break down the walls and fences so that the public can truly experience our work.

At the negotiation table, we continue to see regressive demands from our employer. Instead of a willingness to find solutions for both sides on some key issues that affect the well-being of our workforce, the employer seems too comfortable with the status quo when it comes to our demands and continues to push its regressive agenda on issues like our work schedules. We must not get distracted but remain focused on our demands as we fight for improvements to our collective agreement. More than ever, each of us must remain Proud, United, and Strong in achieving our collective goals.

MOT DU PRÉSIDENT

Je suis extrêmement fier du travail accompli cet été par les membres du comité exécutif local, qui ont organisé des activités syndicales hors des lieux de travail, avec nos membres et leurs familles. Nous avons assisté à une multitude d'événements destinés à renforcer nos relations et notre unité : sorties en famille, activités sportives, tournois de baseball et de golf, soirées au pub, spectacles en plein air, derby de démolition, randonnées familiales et soirées dansantes à thème, entre autres. Je remercie toutes celles et tous ceux qui sont sortis des sentiers battus et qui ont organisé ces activités. Vos efforts ont été couronnés d'un énorme succès.

Cet automne a été très occupé pour le comité exécutif national et le comité de mobilisation nationale. La bataille pour de meilleures conditions de travail se mène sur plusieurs fronts. Nous avons repris les négociations avec le Conseil du Trésor et démarré celles avec le Service correctionnel du Canada (SCC) sur l'entente globale. Nos combats se poursuivent à la table syndicale-patronale et dans l'arène politique quant à de graves problèmes de santé et de sécurité, notamment l'interdiction des drogues (combattre les drones), le Programme d'échange de seringues en prison (PESP) et le manque de responsabilisation face à l'escalade de la violence au sein de nos établissements.

Les congrès du Parti libéral du Canada et du Parti conservateur du Canada ont respectivement eu lieu au début du mois de mai et en septembre. UCCO-SACC-CSN était présent aux deux événements pour souligner les graves menaces pour la santé-sécurité dans nos milieux de travail. L'objectif est encore de maintenir ces questions à l'avant-scène, et au centre de l'arène politique. Plusieurs liens et contacts établis pendant ces rencontres ont permis à des membres du Parlement d'en apprendre davantage sur les enjeux auxquels les agentes et les agents correctionnels sont confrontés. Nous travaillons avec certains de ces contacts pour organiser des visites d'établissements, dans plusieurs circonscriptions, ce qui servira très certainement les intérêts de nos membres.

Je suis également fier d'annoncer un projet de réalité virtuelle qui verra le jour cet hiver. Une fois ce projet complété, les utilisatrices et les utilisateurs pourront expérimenter brièvement, sur une plateforme virtuelle, la vie d'un agent correctionnel. Cet outil vise à remplacer le camion contenant un bloc cellulaire fictif. Plus facilement déplaçable et accessible, il pourra être utilisé lors de différentes activités de mobilisation, donnant à l'utilisateur un bon aperçu des réalités quotidiennes de nos membres. L'un des problèmes de notre profession est que nous n'interagissons pas avec le grand public comme d'autres services de maintien de l'ordre. Nous voulons que ce nouvel outil fasse tomber les murs afin que le public puisse réellement découvrir notre travail.

À la table de négociation, nous continuons de recevoir des demandes régressives de la part de l'employeur. Plutôt que de chercher des solutions pour les deux parties quant à nos enjeux clés, l'employeur, trop à l'aise avec le statu quo quand il s'agit de nos demandes, impose son programme régressif sur des sujets comme nos horaires de travail. Ne nous laissons pas distraire et gardons le cap sur nos demandes afin d'améliorer notre convention collective. Plus que jamais, chacun d'entre nous doit rester fier, uni et fort pour nous permettre d'atteindre nos buts collectifs.



BARGAINING REPORT

It has been almost eleven months to the day since we last exchanged demands and offers with the employer. That was in December 2022.

From the outset, we pointed out to the employer that we needed to catch up with inflation in recent years as well as with RCMP salaries, and we demanded that our work during the pandemic be recognized. We made our position clear: RCMP and CBSA officers received generous pay increases in the last bargaining round. Given the work done by federal correctional officers during the pandemic, along with the increasing violence they face and the growing complexity of their work, it is clearly CXs’ turn for a substantial wage increase.

Despite many days of discussions on issues of concern to correctional officers, the employer continues to turn a blind eye and deny the seriousness of the issues we are bringing to the table. Worse still, the Treasury Board claims that most of our problems are related to scheduling and leave (two areas where they clearly want to claw back our rights)—a point we have repeatedly refuted.

More than once, the employer has taken a derisive tone. It seems to view CXs as spoiled kids who already get more than they deserve. Though the statistics clearly show above-average rates of work-related accidents involving physical and psychological injuries, the employer wants to compare us to civil servants working from home. Faced with this attitude, we must be prepared to step up our pressure tactics.

OUR DEMANDS

Compensation is unquestionably the priority in this round. Our demands are:

- Wage increases that reflect those granted to other federal public safety groups, as well as the rising cost of living, the increasing workload, the likelihood of a physical or psychological injury on the job, and the labour shortage.
- A \$5,000 annual risk allowance.
- An increase in night shift and weekend premiums to 8% of salary, which would raise them from \$2 to approximately \$3.40 per hour, based on the current salary, and equivalent increases in other premiums.
- A \$1 per hour premium for every hour worked during the pandemic, which would add up to over \$4,000 for anyone who worked in an institution throughout the period.

Other demands relate to the well-being of correctional officers:

- Mechanisms to reduce mandatory overtime.
- Protections against abusive disciplinary measures and reimbursement of legal costs for inmate lawsuits.
- An 80-hour wellness leave bank to replace the 40 hours of family leave.
- Protections against harassment.
- Etc.

RAPPORT SUR LA NÉGOCIATION

Presque 11 mois jour pour jour se sont écoulés depuis que nous avons échangé nos cahiers de propositions avec l’employeur, en décembre 2022.

D’entrée de jeu, nous lui avons expliqué que nous étions en situation de rattrapage en raison de l’inflation des dernières années et par rapport aux salaires de la GRC, tout en demandant que le travail effectué pendant la pandémie soit reconnu. Nous avons été clairs : la GRC et les agents des services frontaliers ont bénéficié d’augmentations salariales généreuses lors de la dernière ronde de négociations. Considérant le travail accompli par les agents correctionnels fédéraux pendant la pandémie, la montée de la violence et la complexification de leurs tâches, il est clair que c’est au tour des CX d’obtenir des augmentations salariales substantielles !

Malgré plusieurs jours de discussions sur les questions préoccupantes pour les agentes et les agents correctionnels, l’employeur garde ses œillères et continue à nier la gravité des enjeux que nous portons à la table de négociation. Pire, le Conseil du Trésor affirme que la plupart de nos problèmes sont liés à nos horaires et à nos congés (auxquels il veut évidemment s’en prendre), ce que nous avons démenti à plusieurs reprises.

À plusieurs moments, le ton de l’employeur était méprisant envers les agentes et les agents. Ce dernier semble considérer les CX comme des enfants gâtés qui ont déjà plus que ce qu’ils méritent. Malgré les statistiques très claires sur la prévalence démesurée des accidents de travail liés à des blessures physiques et psychologiques, la partie patronale voudrait nous comparer aux fonctionnaires faisant du télétravail. Face à cette attitude de l’employeur, nous devons certainement nous préparer à une escalade de nos moyens de pression.

NOS DEMANDES

La rémunération est sans contredit la priorité pour la ronde actuelle de négociation. Nous demandons notamment :

- Des augmentations salariales tenant compte de celles consenties à d’autres groupes fédéraux de sécurité publique de même que de la hausse du coût de la vie, de la croissance de la charge de travail, de la probabilité de lésions physiques ou psychologiques au travail, de la pénurie de main-d’œuvre.
- Une prime de risque annuelle de 5000 \$.
- Une augmentation des primes de quarts de nuit et de fin de semaine, pour les faire passer à 8 % du salaire, – ce qui élèverait les primes de 2 \$ à environ 3,40 \$ par heure en se basant sur le salaire actuel– ainsi que des augmentations de toute autre prime suivant le même principe.
- Une prime de 1 \$ l’heure pour chaque heure travaillée pendant la pandémie, soit un total de plus de 4000 \$ pour quiconque ayant travaillé en établissement pendant toute cette période.

Plusieurs autres demandes portent sur le bien-être des agentes et des agents correctionnels :

- Création de mécanismes afin de réduire les heures supplémentaires obligatoires.
- Protections contre la discipline abusive et les remboursements des frais juridiques lors de poursuites de détenu-es.
- Création d’une banque de congés pour bien-être de 80 heures afin de remplacer la banque de congés de 40 heures pour responsabilité familiale.
- Protections contre le harcèlement.
- Etc.

UCCO-SACC-CSN POLITICAL CONVENTIONS POLITICAL OUTREACH REPORT

In May and September of this year, UCCO-SACC-CSN members attended the national conventions of Canada’s two major political parties. The Liberal Party Convention was held in May in Ottawa, and the Conservative Party Convention was held in Quebec City in September.

Members of the National Mobilization Committee, regional executives, and other local representatives took part in both conventions, together illustrating the many facets of our union organization. Each time, a group of representatives invited participants to take a seat inside one of our discussion rooms. The rooms were set up with tables, where members could engage with guests about the realities of the correctional officers' work environment. Topics covered included drones and the introduction of contraband, correctional officers' mental health, the Prison Needle Exchange Program, and violence in federal prisons.

SIGNIFICANT POSITIVE FEEDBACK

Over the course of both conventions, party delegates, members of Parliament, ministers, and other key political figures attended meetings and spoke with UCCO-SACC-CSN about these and other important issues. Overall, many political relationships were established. Youri also attended both events, taking photos with passers-by and convention attendees.

In the days and weeks following these events, we received significant positive feedback from members of Parliament. Some of them, having discovered or renewed awareness of our concerns, have even taken up the issues in our discussion rooms at parliamentary sessions. We intend to forge even more relationships and make ever greater efforts to raise political awareness of our employment conditions.

UCCO-SACC-CSN is delighted to present this event to its members as a resounding success which, we are convinced, will have an impact on the lives of correctional officers in the future.



RAPPORT DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION DE UCCO-SACC-CSN EN CONGRÈS POLITIQUES

En mai et en septembre derniers, des membres d’UCCO-SACC-CSN ont participé aux congrès nationaux de deux des principaux partis politiques du Canada. Le congrès du Parti libéral du Canada s’est tenu en mai à Ottawa, alors que celui du Parti conservateur du Canada s’est déroulé en septembre à Québec.

Des membres du comité de mobilisation nationale, des comités exécutifs régionaux et d’autres représentants locaux ont participé à ces deux congrès, témoignant ainsi de la diversité de notre groupe. Devant l’entrée de chacun des lieux où se déroulait un congrès, un noyau de délégué-es syndicaux a convié les participants à rejoindre l’une de nos salles de discussion, où ils ont pu échanger avec nos membres sur des enjeux inhérents au travail d’agents correctionnels. Ils y ont notamment abordé la question des drones et la présence de contrebande, la santé mentale des agents correctionnels, la violence et le Programme d’échange de seringues dans les prisons (PESP).

DES RÉPONSES AUSSI POSITIVES QUE SIGNIFICATIVES

Lors de ces deux congrès, des délégués de partis, des député-es, des ministres et d’autres personnalités politiques clés se sont entretenus avec les membres d’UCCO-SACC-CSN à propos de ces questions et d’autres sujets prioritaires. En définitive, plusieurs relations politiques ont été forgées. Youri a aussi participé aux événements, prenant des photos avec les passants et les sympathisants des deux partis.

Dans les journées et les semaines qui ont suivi ces événements, nous avons reçu des réponses aussi positives que significatives de la part des député-es. Certains d’entre eux, mieux au fait de nos préoccupations, ont même abordé les questions soulevées dans nos salles de discussion à la Chambre des communes. Nous comptons resserrer nos liens et redoubler d’efforts pour sensibiliser le monde politique à nos conditions d’emploi.

UCCO-SACC-CSN se réjouit que ces événements aient été couronnés de succès et nous sommes convaincus que leur impact sur la vie des agentes et des agents correctionnels se fera sentir dans les années à venir.

TOGETHER AGAINST VIOLENCE

On September 14, members from across the country answered UCCO-SACC-CSN’s call and protested, in Ottawa, against the inaction of the Correctional Service Canada in protecting its workers from the violence they face every day. It was an attention-grabbing event. And for the first time, we used smoke in white and blue.

Every day, CSC’s absurd and dangerous policies breed violence in our institutions. Three crises—drones, drugs, and the crisis of authority—are producing more and more violence, while our means of controlling it diminish. Penitentiaries have lost their role as bulwarks to protect the public and rehabilitate inmates.

Violence Is Never Normal

At the bargaining table, our representatives sometimes hear the employer downplay the violence we experience daily in our institutions. While ours is an unconventional profession that often involves negativity and violence, violence must not become a normal part of our working conditions. That would be wrong and unacceptable.

There are solutions, ranging from measures against smuggling and drug abuse to disciplinary tools and resources to protect our members’ mental health.

UCCO-SACC-CSN will continue speaking out against violence and drawing attention to our working conditions, because it affects each and every one of us.



ENSEMBLE CONTRE LA VIOLENCE

Le 14 septembre à Ottawa, des membres venus de partout au pays ont répondu à l’appel d’UCCO-SACC-CSN pour manifester contre l’inaction de Service Correctionnel Canada. Cette mobilisation-choc se déroulait sur le thème de la violence. Et pour la première fois, nous avons utilisé des fumigènes blancs et bleus.

Chaque jour, les politiques absurdes et dangereuses du SCC créent de la violence dans nos établissements. Les trois crises des drones, de la drogue et de la responsabilisation des détenu-es aboutissent à une violence qui augmente sans cesse, pendant que nos moyens de contrôle diminuent. Les pénitenciers ont perdu leur rôle de rempart pour protéger les citoyennes et les citoyens et pour réhabiliter les détenu-es.

La violence n’est jamais normale

À la table de négociation, nos représentants entendent parfois l’employeur minimiser la violence que nous subissons au quotidien dans nos établissements. Bien que notre métier soit peu conventionnel, et souvent perçu négativement, la violence que nous subissons au quotidien ne doit pas devenir une condition normale d’emplois. Il est inacceptable de minimiser ces violences.

Des solutions existent, qu’il s’agisse de moyen de lutter contre la contrebande ou l’abus de drogue, d’outils de discipline ou de donner les moyens de protéger la santé mentale de nos membres.

UCCO-SACC-CSN continuera à se faire entendre contre la violence et à attirer l’attention sur nos conditions de travail, car ce sujet nous concerne toutes et tous.

In front of CSC headquarters, Jeffrey Wilkins grabs a bullhorn to declare, “We’re here to talk about the escalating violence in the workplace.”

Face au siège social du SCC, Jeffrey Wilkins empoigne un haut-parleur et lance : « Nous sommes ici pour parler de l’escalade de la violence au travail ».

MID-MANDATE MEETING REPORT

On September 12 and 13, all local, regional, and national elected representatives attended the 2023 mid-mandate meeting in Ottawa. As the pandemic forced the cancellation of the last mid-mandate meeting, it was nice to have everyone together to gather feedback and updates from each local.

The purpose of the midterm meeting is to provide each local section with updates on the progression of the mandate and to discuss the work plan for the remainder of the term. Updates were given on our negotiations, mobilization, recent decisions, as well as on national committees. Members in attendance received the latest updates on the National Health and Safety Committee, the Return to Work Program, EAP, harassment, uniforms, safety and security, women offender sector, dog handlers, and more.

On the first day, we took the opportunity to mobilize our delegation and remind the Treasury Board that we operate 24 hours a day, 7 days a week, 365 days a year in one of the most dangerous work environments in the public sector. The main theme of our mobilization was the increased violence in our workplaces. This escalation of violence results from increased drug interdiction, from legislative changes hindering our ability to adequately manage our populations, and from the employer's reluctance to hold inmates accountable for violent incidents. Treasury Board needs to recognize that these issues are part of our reality when they sit at the table with our negotiation committee. This mobilization has certainly set the tone that our members are Proud, United and Strong.

During the mid-mandate, we had the chance to meet in breakout groups organized by security levels to discuss certain priorities for the locals identified prior to the meeting. The minimum group discussed clustering, ETAs and deployment levels. The medium and multi-level groups discussed drones and drug interdiction, inmate accountability, and transgender issues. The maximum and multi-level group discussed priorities surrounding inmate accountability, SIUs and the escalation of violence. The female offenders sector also discussed these issues. These breakout rooms enabled each local president to forge links with other presidents across the country and share best practices implemented by locals to try and combat some of these priority issues. Overall, the working groups were well received and appreciated by our local leadership.

The mid-term 2023 was a success all around.



RAPPORT DE LA RÉUNION DE MI-MANDAT

Les 12 et 13 septembre, l'ensemble des représentantes et des représentants élus locaux, régionaux et nationaux ont participé à la réunion de mi-mandat 2023 qui se tenait à Ottawa. La pandémie ayant forcé l'annulation de la réunion précédente, il était agréable de réunir tout le monde pour recueillir les commentaires et recevoir les mises à jour de chaque section locale.

L'objectif de la réunion de mi-mandat est de fournir à chaque section locale des mises à jour sur la progression du mandat et de discuter du plan de travail pour le reste du mandat. De l'information a été donnée sur la négociation, la mobilisation, les décisions récentes, ainsi que sur chacun des comités nationaux. Les membres présents sont donc repartis en étant mieux informés des derniers développements

concernant le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité, le programme de retour au travail, le PAE, le harcèlement, les uniformes, le secteur des délinquantes et les maîtres-chiens.

Le premier jour, nous avons profité de l'occasion pour mobiliser notre délégation et rappeler au Conseil du Trésor que nous travaillons 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année dans l'un des environnements de travail les plus dangereux du secteur public. Le thème principal de notre mobilisation portait sur l'augmentation de la violence sur nos lieux de travail. Cette escalade de la violence résulte de l'intensification des entrées de drogues, des changements législatifs qui entravent notre

capacité à gérer adéquatement les populations carcérales, et de la réticence de l'employeur à tenir les détenu-es responsables des incidents violents. Le Conseil du Trésor doit reconnaître que ces questions font partie de notre réalité lorsqu'il s'assoit à la table avec notre comité de négociation. Cette mobilisation a certainement donné le ton : nos membres sont *Forts, unis et fiers*.

Au cours du mi-mandat, nous avons eu l'occasion de nous réunir par niveau de sécurité afin de discuter de certaines priorités des sections locales identifiées avant le mi-mandat. Le groupe d'établissements à niveau de sécurité minimum a échangé sur le regroupement, les escortes et le niveau de déploiement. Le groupe d'établissements à niveau de sécurité moyenne et de sécurité multiple a pour sa part discuté de la lutte contre les drones et la drogue, de la responsabilisation des détenu-es et des questions relatives aux personnes transgenres. Le groupe d'établissements à niveau de sécurité maximum et multi-niveaux a quant à lui travaillé sur les priorités entourant la responsabilisation des détenu-es, les Unités d'intervention structurée (UIS) et l'escalade de la violence. Le secteur des établissements pour femmes a également abordé ces questions. Ces groupes de travail ont permis à chaque présidente ou président de section locale de nouer des liens avec d'autres présidents à travers le pays et de partager les meilleures pratiques déployées par les sections locales pour lutter contre certains de ces enjeux prioritaires. Dans l'ensemble, les groupes de travail ont été bien accueillis et appréciés par nos président-es locaux.

Le mi-mandat 2023 fut un succès sur toute la ligne.





DECISIONS

Duiker
v.
Attorney General of Canada,
2023 FC 701

In winter 2022, CXs at Edmonton Max refused to work citing section 128. The ESDC investigator spoke to the employer on the phone without the workers’ present. During the call, the employer made serious allegations concerning the union. The investigator did not contact the workers to discuss these allegations. ESDC acted in bad faith and simply decided not to investigate the refusal to work.

UCCO-SACC-CSN applied for a judicial review of ESDC’s decision. The judge found ESDC’s decision reasonable on the grounds that a penitentiary is an “inherently dangerous work environment,” making a refusal to work difficult to justify.

We intend to keep fighting this for all CXs across the country. We have filed an appeal.

Link: <https://www.canlii.org/en/ca/fct/doc/2023/2023fc701/2023fc701.html>

St-Onge
v.
National Research Council
of Canada,
2023 CRTESPF 57

This grievance concerned the time limit for recovering an overpayment to an employee.

The Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board (FPSLREB) conducted a thorough analysis and concluded that Ontario’s two-year limitation period applied in this case.

Predictably, the employer has filed for judicial review. The decision could have implications for Phoenix overpayments.

Link: <https://www.canlii.org/en/ca/pslreb/doc/2023/2023fpslreb57/2023fpslreb57.html> (English)

DÉCISIONS

Duiker
c.
Procureur général du Canada,
2023 FC 701

À l’hiver 2022, des CX d’Edmonton Max ont procédé à un refus de travail (« un 128 »). L’enquêteur d’Emploi et Développement social Canada (EDSC) a eu un entretien téléphonique avec l’employeur sans la présence des travailleuses et des travailleurs. Lors de cet appel, l’employeur a fait de graves allégations au sujet du syndicat. L’enquêteur n’a pas communiqué avec nos membres concernés pour discuter de ces allégations. ESDC a tout bonnement décidé de ne pas enquêter sur le refus de travail, parce que celui-ci est entaché de mauvaise foi !

UCCO-SACC-CSN a porté la décision d’ESDC en révision judiciaire. Le juge conclut que la décision d’ESDC était raisonnable. Il ajoute que le pénitencier est un environnement de travail intrinsèquement dangereux et qu’il est difficile de justifier un refus de travail.

Nous continuons la bataille pour tous les CX au pays. Nous avons déposé une demande d’appel.

Lien : <https://www.canlii.org/en/ca/fct/doc/2023/2023fc701/2023fc701.html>
(La décision est disponible en anglais seulement.)

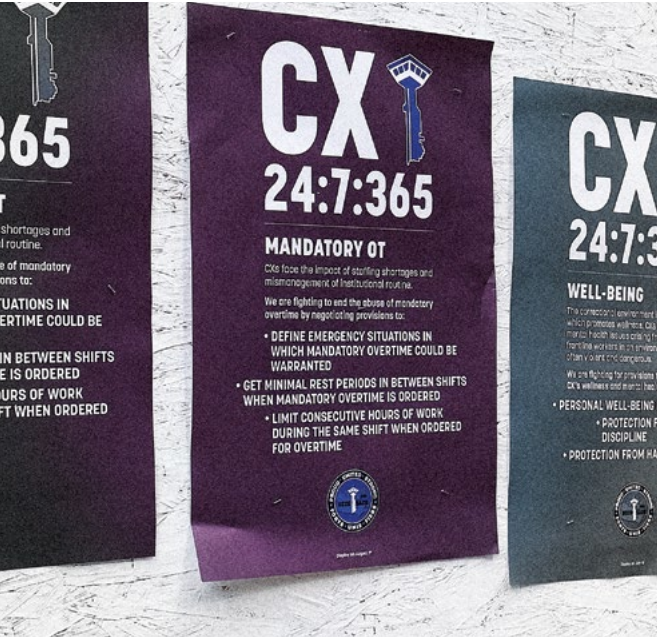
St-Onge
c.
Conseil national de recherches
du Canada,
2023 FC 701

La question de ce grief portait sur le délai de prescription à appliquer pour un trop-payé.

La Commission des relations de travail et de l’emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a fait une analyse exhaustive et conclut que le délai provincial ontarien de deux ans s’applique dans ce dossier.

Sans surprise, l’employeur a porté cette décision en révision judiciaire. La décision pourrait avoir un impact sur les trop-payés Phénix.

Lien : <https://www.canlii.org/fr/ca/crtefp/doc/2023/2023crtespf57/2023crtespf57.html> (français)





ATL



A SUMMER OF REGIONAL ACTIVITIES FOR ALL



QUÉ



PRA



PAC



ONT



OUR OBSERVERS

Each month, as part of UCCO-SACC-CSN’s shadowing program for the next generation of union members, a correctional officer attends each of our executive meetings and meets with members of our Information and Mobilization Committee.



Brandon Belluz

I am a CX1 at Kent Institution (BC-PAC). I have been working as a correctional officer for almost 4 years. I didn't know much about unionism until I started working in a penitentiary. You have this image of picket lines, demonstrations, but other than that, I had no idea what exactly my union was about. Coming here, talking to experienced delegate officers, I had questions about what the union does for us. I had a chance to see what UCCO-SACC-CSN is fighting for. They are truly committed to our interests and safety, to getting us home safely. They understand what we are going through.

Despite the small differences between provinces and the two languages, we are doing the same job with the same issues. That's why we need to come together, because unity makes us stronger.



Andrea Scheel

During my time as a CX at Collins Bay Institution (ON), a common concern has been the prominence of drone activity and their introduction of contraband. This is just one problem which UCCO representatives challenge in order to promote the implementation of strategies and interventions to help mitigate this national issue.

Being awarded the opportunity to participate in National Labour Management meetings with the observer program, I witnessed first-hand the executive's never-ending efforts for a safer and more secure work environment for CXs.

After this experience, I can say I have a newfound appreciation for what our union and its national and regional executives do for our members.

Je suis CX 1 à l'établissement de Kent en Colombie-Britannique et agent correctionnel depuis bientôt quatre ans. Je ne connaissais pas bien le syndicalisme avant de travailler dans un pénitencier. On a cette image de lignes de piquetage, de manifestations, mais en dehors de ça, je n'avais aucune idée du but exact de mon syndicat. En venant ici, en parlant avec des officiers d'expérience délégués, je me questionnais au sujet de ce que le syndicat fait pour nous. J'ai eu la chance de voir ce pour quoi UCCO-SACC-CSN se bat. Nos délégués sont vraiment déterminés à défendre nos intérêts et notre sécurité, pour qu'on rentre chez nous sains et saufs. Ils comprennent ce qu'on vit.

Malgré les petites différences entre provinces et les deux langues, nous effectuons le même travail avec les mêmes enjeux. Voilà pourquoi nous devons nous rallier, car l'unité nous rend plus forts.

Depuis que je suis CX à l'établissement de Collins Bay en Ontario, l'une de mes préoccupations est la recrudescence de drones et l'introduction de produits de contrebande dans les pénitenciers. Ce ne sont là que quelques-uns des problèmes auxquels les représentants d'UCCO s'attaquent, afin de stimuler le déploiement de stratégies et de mesures concrètes pour contrer ce fléau national.

Ayant eu l'occasion de participer à des réunions syndicales-patronales nationales, j'ai pu constater de visu les efforts incessants des dirigeants pour un environnement de travail plus sûr et plus sécurisé pour les CX.

Après cette expérience, je comprends mieux ce que notre syndicat et ses comités exécutifs nationaux et régionaux font pour leurs membres.

NOS OBSERVATEURS

Chaque mois, dans le cadre du programme d'observation d'UCCO-SACC-CSN, destiné à la relève syndicale, une agente ou un agent correctionnel participe à chacune des séances du comité exécutif et rencontre les membres du comité de mobilisation national.



Andrea Prinz

I work in Pacific Institution (BC-PAC) and I'll soon have 18 years as a substantive CX. I recently joined my local union executive so I could be a voice for fellow officers at my institution to bring forth issues that are important to us. I just wish I joined the executive sooner in my career.

During my time here, I attended mobilization committee meetings, the National Executive Meeting (NEM), the National Labour Management Committee (NLMC) meeting, and a meeting with National Health Services. I witnessed our National Executive team and Mobilization Committee sit in meetings up to 12 hours daily. They live and breathe union life.

Je travaille à Pacific Institution, en Colombie-Britannique, et cela fera bientôt 18 ans que je suis agente correctionnelle. J'ai récemment intégré le comité exécutif de mon syndicat local pour faire entendre mes camarades agents sur des enjeux qui sont importants pour nous. Mon seul regret est de ne pas m'être impliquée plus tôt.

Pendant mon mandat, j'ai assisté aux réunions du comité de mobilisation, du comité exécutif national (CEN), à la réunion patronale-syndicale nationale (CNCPS) et à une rencontre bilatérale avec l'administration centrale. J'ai vu notre équipe exécutive nationale et notre comité de mobilisation siéger jusqu'à 12 heures par jour. La vie syndicale est leur raison d'être.



Amanda Bancroft

I have been working in the Edmonton Institution (AB-PRA) four and a half years. I have been part of the executive for about a year and a half. My opinion of the union is that it does a lot of work. But I didn't actually realize how much work was done. I think after attending the meeting, I was most surprised by how much goes to mobilization and how much is taken into account about what the membership would want to do versus what they would not want to do, and how much behind-the-scenes planning actually happens.

Je travaille à l'établissement d'Edmonton en Alberta depuis quatre ans et demi. Je fais partie du comité exécutif depuis un an et demi. Je suis d'avis que le syndicat fait beaucoup de travail en coulisse, mais je ne réalisais pas à quel point. Après avoir assisté aux réunions, j'ai été très surprise de l'ampleur de la mobilisation, de la prise en compte des préférences des membres et de tout ce travail en arrière-plan!

THIEN DOAN

Thien aka "The General" Doan is a 23-year veteran correctionnal officer at Stony Mountain Institution, where he has made his entire career.

While he never held an elected position within the union, he is highly respected by his CX peers and all employees at the institution. He is also known to be a strong supporter of all UCCO-SACC-CSN initiatives.

Thien attends as many UCCO-SACC-CSN events as possible, whether he is working or not. He doesn't hesitate to use his own leave to educate himself on workplace issues that affect correctional officers.

When asked why he is so involved, he simply replies "Why wouldn't I? This is where I work. These are the people I work with."

Thien is a mentor for new CX recruits, teaching them about the dangers at work and about the need to support the union in its initiatives to keep CXs safe.

The General is looking forward to the union's direction on mobilizing for the contract we are now negotiating.

Thien, surnommé Le général, est un agent correctionnel expérimenté qui cumule 23 ans d'expérience au pénitencier de Stony Mountain, où il a travaillé toute sa carrière.

Même s'il n'a jamais eu de mandats au sein du syndicat, Thien est très respecté de ses camarades CX et des autres employé-es du pénitencier. Il est aussi bien connu pour son soutien sans failles aux initiatives d'UCCO-SACC-CSN.

Qu'il travaille ou pas, Thien participe à autant d'événements que possible organisés par UCCO-SACC-CSN. Il n'hésite jamais à utiliser ses propres congés pour s'informer des enjeux au travail qui concernent les agentes et les agents correctionnels.

Quand on lui demande pourquoi il s'implique autant, il répond tout simplement : « Pourquoi pas ? C'est ici que je travaille. Ce sont les collègues avec qui je travaille. »

Thien est le mentor des nouvelles recrues à qui il apprend les dangers au travail et la nécessité de soutenir leur syndicat dans ses initiatives pour garder les CX en sécurité.

Comme toujours, le général est prêt à se mobiliser pour le contrat que nous négocions en ce moment.

"Get out and support your union"

–Thien "The General" Doan



« Sortez et soutenez votre Syndicat »

Thien Le général Doan

DEPARTURES & ARRIVALS

There have been a few changes in the CSN team providing services to UCCO-SACC-CSN. Since last spring, Laurent Messier-Maynard occupies the position of mobilization advisor. In the Atlantic Region, Sheryl Ferguson, long-term union advisor, has decided to retire after many years of service in the Ontario and Atlantic regions. Sheryl has been the advisor on many national committees and has always represented the union's interest with gusto. Ginette Gauvin, office employee in the Moncton office since the inception of UCCO-SACC-CSN, has also retired. Both will be missed very much, but Sheryl is still part of the team until a replacement is found. Angela Gauthier has left the West Coast and is now the Moncton office employee, replacing Ginette Gauvin. Jade Gallay was hired as an office employee in Abbotsford. Two new advisors are also joining the team. We welcome Brooke Lacey, now union advisor in Saskatoon, and Pénélope Enault, who has taken the position of union advisor in Edmonton.

DÉPARTS & ARRIVÉES

Du côté de l'équipe de la CSN desservant UCCO-SACC-CSN, quelques changements sont à noter. Laurent Messier-Maynard occupe maintenant le poste de conseiller à la mobilisation. Sheryl Ferguson, conseillère de longue date, et Ginette Gauvin, employée de bureau à Moncton, ont pris leur retraite. Toutes et tous ont grandement apprécié Sheryl pour son grand sens de l'humour et son dévouement envers les membres. Elle a siégé à de nombreux comités nationaux et elle a toujours représenté les intérêts du syndicat avec talent. Et que dire de l'accueil toujours chaleureux de Ginette, bien typique des Acadiens ! Nous souhaitons donc à Sheryl et à Ginette une excellente retraite, même si Sheryl reste encore dans l'équipe en attendant que son poste soit pourvu. Angela Gauthier a quitté la côte Ouest et est maintenant l'employée de bureau à Moncton, remplaçant Ginette Gauvin. C'est Jade Gallay qui est désormais employée de bureau à Abbotsford. Nous avons également deux nouvelles venues dans l'équipe. Nous souhaitons donc la bienvenue à Brooke Lacey, conseillère syndicale à Saskatoon, et à Pénélope Enault, qui a obtenu le poste de conseillère syndicale à Edmonton.

REST IN PEACE

With very heavy hearts, we say goodbye to a wonderful colleague and friend. Over the summer, John Mancini, a seasoned CSN labour lawyer passed away at 66 years of age. John was union advisor with the Quebec and Atlantic regions since the beginning of UCCO-SACC-CSN. He will be remembered as a fearless advisor and a passionate lawyer. John has argued some of the biggest cases for UCCO-SACC-CSN. His contribution to the union is inestimable. John was behind the appeal at Federal Court against exposure to second-hand smoke. He also argued for the work refusal over armed escorts. He was also a mentor to many new advisors. His legacy is all those many advisors who have picked up his passion and combativeness in adjudication. His union flame is still shining in the movement, and he will be fondly reminded.



REPOSE EN PAIX

C'est le cœur très lourd que nous disons un dernier au revoir à John Mancini, un collègue et ami décédé l'été dernier à l'âge de 66 ans. Depuis les tout débuts d'UCCO-SACC-CSN, John a été conseiller syndical pour les régions du Québec et de l'Atlantique. Nous nous souviendrons toujours de John comme étant un avocat combatif et passionné. En plus d'avoir plaidé de gros dossiers, comme l'appel devant la Cour Fédérale contre l'exposition à la fumée secondaire, John a aussi piloté le dossier des escortes armées. Au fil des années, il a été un mentor pour plusieurs nouvelles personnes conseillères syndicales à qui il aura légué, entre autres choses, sa passion et sa combativité. Sa flamme de militant continuera de briller dans le mouvement et il restera toujours cher à notre mémoire.



ucco-sacc-csn

