

## Rapport du comité exécutif et de la patronale-syndicale

Mai 2024

L'exécutif national et le comité national de mobilisation étaient présents à Ottawa du 28 avril au 3 mai, accompagnés de Kareem Zacharia, de l'établissement de Collins Bay, qui a observé les deux comités syndicaux pendant la semaine. Le comité exécutif souhaite remercier Kareem pour sa présence et son apport. Les deux tables avaient un ordre du jour très chargé. Lors de la patronale-syndicale les sous-commissaires régionaux étaient présent ce qui n'arrive habituellement qu'une fois par an. L'état des relations syndicales régionales a été abordé, avec une attention particulière pour les bonnes pratiques et les questions régionales actuelles. Il est toujours intéressant de constater à quel point les questions sont traitées différemment dans les cinq régions de l'employeur.

Voici quelques faits marquants de la semaine :

### Le 28 avril 2024

Dans le cadre du Jour de deuil national pour les personnes tuées ou blessées sur le lieu de travail, plus de 60 agents se sont rendus sur la Colline du Parlement pour mener une veille de 24 heures visant à sensibiliser les citoyens et les députés à nos conditions de travail uniques. Nous avons observé une minute de silence en mémoire de nos camarades qui ont été blessés ou tués dans l'exercice de leurs fonctions. Nous avons écouté les discours de nos représentants élus nationaux et régionaux ainsi que de la présidente de la CSN, Caroline Senneville. Il est important de bien faire comprendre au gouvernement et à l'employeur que notre lieu de travail est unique. La violence qui nous frappe quotidiennement est inexistante dans le reste de la fonction publique fédérale. Nous continuerons à rassembler des statistiques sur les agressions auxquelles nous sommes confrontés. La violence n'est pas une condition normale d'emploi et ne le sera jamais.

### Formation fusil 12

Il y a plusieurs années, l'employeur a recommandé de former des CX-2 dans les établissements jugés éloignés, car les besoins immédiats d'une intervention d'urgence ne pouvaient pas être comblés par le déploiement de personnel d'autres établissements. Depuis la pandémie, l'employeur n'a pas respecté les exigences de formation prévues par les normes nationales de formation, et le syndicat a signalé que les engagements pris par l'employeur pour les sites éloignés

étaient négligés. Depuis que ce problème a été évoqué, l'employeur, dans son souci d'économie, a fait une présentation au comité exécutif pour revenir sur son engagement, et il a été décidé de ne former que les CX-1 et les membres de l'équipe d'urgence dans tous les établissements à sécurité moyenne ou maximale. Malgré une consultation avec le syndicat, l'employeur a une fois de plus pris une décision qui risque de menacer le personnel, les détenus et la sécurité publique afin de réaliser des économies. Le service juridique de la CSN a été chargé par le comité exécutif d'évaluer nos recours en justice, car nous sommes toujours dans une situation de gel de nos conditions de travail, étant actuellement en négociation, et nous croyons que l'employeur fait fausse route dans ce dossier.

### Horaires de travail

Tel que rapporté antérieurement, l'employeur a annulé le bulletin sur l'établissement des horaires de travail qu'il avait modifiés en mai dernier. Cette modification, qui constituait un changement évident de nos conditions de travail alors que nous participions aux négociations, avait conduit le syndicat à déposer une plainte pour pratique déloyale de travail (en vertu de l'article 190). La commissaire a indiqué explicitement que, à la suite de l'annulation de ce bulletin, les sites seraient libres d'élaborer des horaires ensemble et que les horaires avec des quarts de travail de 9 heures seraient acceptés, ce qui a mené au retrait de notre plainte. Lors de la patronale-syndicale, le syndicat a fait comprendre à toutes les personnes présentes que nous étions prêts à présenter nos nouveaux horaires, afin de refléter les niveaux actuels des effectifs des sites. Nous avons insisté sur le constat que les sites ne semblent pas prêts, depuis le retrait de ce bulletin, à discuter des horaires lors des réunions avec leur section locale respective. Nous comprenons difficilement la stratégie de l'employeur dans cette affaire. Nous avons également signalé à l'employeur que le délai pour approuver les horaires et les mettre en œuvre après la période de pointe des vacances d'été tire à sa fin. Nous demandons à tous les représentants locaux chargés des horaires d'assister à leur comité local d'horaire et de mettre sur la table les horaires qu'ils ont élaborés, afin qu'ils soient signés par l'employeur et envoyés au comité national des horaires pour approbation, ainsi que la date fixée pour la mise en œuvre.

## Distribution des médicaments

En avril, lors de la dernière patronale-syndicale, nous avons fait part à la nouvelle sous-commissaire à la santé de plusieurs préoccupations concernant les lignes directrices régissant la distribution des médicaments. Nous avons fait savoir que nous réprouvions l'utilisation de coffres à clé permettant l'accès aux médicaments de thérapie sous observation directe par les détenus hors des heures d'ouvertures. La sous-commissionnaire a informé le comité exécutif qu'elle discuterait de nos problèmes en bilatérale avec nous sous peu. Le comité exécutif maintient sa position sur la question de l'embauche de personnel infirmier supplémentaire afin de prolonger les heures d'ouverture de notre service de soins de santé. Il n'incombe pas aux agents correctionnels d'administrer des médicaments ou d'en être imputable dans nos établissements. Nous avons également mis en lumière le grave problème du détournement de médicaments et la tendance croissante dans nos services de santé de ne pas dénoncer les détenus qui font de la contrebande de médication. Notre sous-comité collaborera également avec le secteur des soins de santé pour trouver des solutions efficaces et exploitables pour la santé et la sécurité de nous tous. La contrebande de médication, conjugué à la crise actuelle des opioïdes, est une pratique dangereuse qui a un effet pernicieux, notamment un nombre sans cesse croissant de surdoses et une aggravation de la violence dans les établissements.

## Le Programme d'échange de seringues dans les prisons

Devoir défendre notre avis sur la présence de seringues dans les prisons nous est devenu un exercice fastidieux et redondant face à un employeur qui ne semble conscient ni des risques pour la santé et la sécurité ni de l'échec de ce programme. Certains l'ont sûrement remarqué, cette question a fait l'objet de discussions à la Chambre des communes, le syndicat s'efforçant de faire comprendre à nos législateurs que le programme est un échec monumental. Sachant que la crise des opioïdes est également très présente dans nos établissements, le Service doit affecter des ressources pour empêcher les drogues d'entrer en prison au lieu d'en tolérer la consommation. Dans les dernières semaines, l'établissement de Bowden a lancé le programme malgré la résistance de presque tous les membres du personnel et, ce mois-ci, une consultation devrait avoir lieu avec le Centre fédéral de formation au Québec. Chacun de ces établissements a soumis à l'employeur un rapport détaillé sur les raisons pour lesquelles un programme de prévention des surdoses serait un choix bien plus sécuritaire que le PESP. Hélas, ces rapports sont tombés dans l'oreille d'un sourd, et l'employeur continue d'appuyer l'option la moins coûteuse. De plus, grâce à l'accès à l'information, nous nous efforçons de déterminer le véritable mandat de la Dre Kronfli de

l'Université McGill qui a été engagée par le SCC pour évaluer le PESP. Nous prévoyons que le SCC convoquera bientôt notre sous-comité pour présenter le plan de mise en œuvre de cette année. Nous maintiendrons notre mobilisation sur cette question, qui revêt une grande importance pour les agents correctionnels.

## Détention d'immigrants à haut risque

Dans son budget de 2024, le gouvernement a proposé des changements à la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLC) et à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* afin de permettre l'utilisation des établissements correctionnels fédéraux à des fins de détention d'immigrants à haut risque. Cette proposition du gouvernement a fait l'objet d'une discussion générale lors de la patronale-syndicale. Bien que l'employeur semble à court d'idées sur le fonctionnement de cette mesure, le comité exécutif a fait valoir que les immigrants qui n'ont pas été condamnés à une peine fédérale n'ont pas leur place dans les prisons où sont incarcérés les contrevenants les plus violents du pays. Puisque le contrôle de ces immigrants ne relève pas du mandat du Service, nous avons clairement indiqué notre opposition à la présence de l'Agence des services frontaliers dans notre milieu de travail. Bien entendu, cette proposition fera l'objet d'une consultation avec les parties prenantes au sein de diverses instances parlementaires; UCCO fera connaître son point de vue si ces dernières sont appelées à modifier la LSCMLC. Plus d'informations suivront à ce propos.

Solidairement,

Votre exécutif national