



CEN/CNPS

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL ET DE LA PATRONALE-SYNDICALE

JUIN 2025

C'est avec un immense plaisir que nous vous présentons la première mise à jour du Comité national de consultation patronale-syndicale conformément à notre nouveau mandat à la suite de l'Assemblée générale nationale (AGN). En début de séance, l'employeur a félicité l'exécutif national nouvellement élu, reconnaissant ainsi la force et la solidarité de nos membres. L'exécutif national a également accueilli Leo Porelle, de l'établissement Dorchester, à titre d'observateur lors des rencontres de la semaine.

Manque important de personnel et heures supplémentaires imposées

Un des points clés de nos discussions a été la crise des effectifs qui persiste et s'aggrave dans de nombreux établissements. Nous avons souligné le recours trop fréquent aux heures supplémentaires obligatoires pour assurer les quarts de travail, imposant ainsi un fardeau inacceptable à nos membres et entraînant des conditions dangereuses sur nos lieux de travail. De plus, nous avons insisté pour que l'employeur utilise tous les outils à sa disposition permettant d'adapter la gestion du travail afin d'éviter d'avoir à obliger le personnel à rester au-delà des horaires de travail.

L'employeur a reconnu la difficulté de cette situation pour les opérations et le personnel. Nous avons dit clairement qu'il fallait agir sans délai et ne pas se contenter de belles paroles.

Programme de formation correctionnelle (PFC) : situation de crise au Québec

Nous avons émis de sérieuses réserves quant au manque de candidats au PFC au Québec. L'année dernière, un certain nombre de places sont restées vacantes, laissant de nombreux établissements avec des effectifs insuffisants — une situation dangereuse.

Par ailleurs, nous avons signalé une tendance inquiétante : les nouveaux finissants font souvent face à une attente considérable d'un mois ou plus avant d'intégrer un établissement. Ces délais font perdre du temps, mettent à rude épreuve les capacités opérationnelles et aggravent la crise des effectifs.

Nous avons demandé à l'employeur de simplifier le processus d'intégration et d'intensifier les efforts de recrutement, en particulier dans les régions critiques comme le Québec.

Horaires

Nous continuons de travailler à l'actualisation finale du bulletin des horaires visant à guider les établissements dans la préparation de nouvelles listes, conformément à notre convention collective. Nous avons également signalé à l'employeur que des exercices de formation devraient être organisés dans chacune de nos régions pour nos comités des horaires, afin de favoriser la collaboration nécessaire à l'élaboration collective des horaires, sans problème d'interprétation divergente, ce qui nuirait au processus.

Notre message était clair : le syndicat est également détenteur des horaires et, même si nous reconnaissons la nécessité de faire actualiser les horaires auprès de nombreuses sections locales, nous ne ferons aucun compromis, car il nous faut des horaires justes et équitables qui permettent d'assurer une vie professionnelle constructive.

Mise en œuvre de la rémunération rétroactive

Lors de la signature de notre dernière convention collective, nous avons soulevé la question de la rémunération rétroactive. Nous avons rappelé à l'employeur l'importance de communiquer clairement et en temps utile les dates de versement et l'état d'avancement de cette mise en œuvre.

Nos membres méritent de bénéficier de transparence et d'être indemnisés à juste titre, sans plus attendre.

Fouille à nu des personnes transgenres

La commissaire a été informée qu'il n'était pas souhaitable d'obliger les membres du personnel à effectuer des tâches qui les mettent mal à l'aise si le Service tient à favoriser un lieu de travail respectueux et à appliquer sa stratégie en matière de santé mentale. Depuis 2016, en l'absence d'une politique concrète, ce sont les membres d'UCCO-SACC-CSN qui assurent volontairement ce rôle vital pour la sécurité de nos établissements. À présent, l'employeur propose que tout le personnel soit tenu de procéder à la fouille à nu des personnes transgenres détenues, même si celles-ci ont des organes génitaux du sexe opposé, à moins que l'employé ne présente une demande d'adaptation. Nous avons signalé à la commissaire que nos membres font l'objet de mesures disciplinaires à cet égard, puisqu'on leur ordonne d'effectuer ces fouilles.

Cette pratique n'est pas adéquate et risque d'inciter nos membres à présenter des demandes d'adaptation en bloc, ne laissant plus personne pour effectuer le travail. Si le Service cherche réellement à favoriser des lieux de travail respectueux et à appliquer sa nouvelle politique en matière de santé mentale, il devrait faire preuve de respect envers nos membres et solliciter un volontaire avant d'ordonner à qui que ce soit d'effectuer ce travail.

Restons unis

Lors de cette première rencontre dans le cadre du nouveau mandat, le syndicat a renouvelé sa volonté de responsabiliser l'employeur. Les enjeux auxquels nous faisons face sont urgents et nous continuerons à faire pression pour obtenir des solutions rapides et concrètes. Nous vous tiendrons au courant à chaque étape du parcours.

En toute solidarité,

Votre exécutif national