

## RAPPORT DE L'EXÉCUTIF NATIONAL ET DU COMITÉ NATIONAL PATRONAL-SYNDICAL

SEPTEMBRE 2025

### Mise à jour de la patronale-syndicale nationale UCCO-SACC-CSN

L'exécutif national d'UCCO-SACC-CSN a rencontré le SCC lors de la plus récente réunion du Comité syndical-patronal. Vous trouverez ci-dessous un résumé des principales discussions et questions soulevées au nom de nos membres.

### PNEP (Programme d'échange de seringues en prison) et traitement aux opioïdes

L'employeur n'a pas fourni de nouvelle mise à jour sur le PESP, affirmant que le déploiement reste au point mort. Il a informé le Comité que le Dr Leonard a terminé un nouveau rapport, qui sera communiqué au Comité national sur la santé et la sécurité lors de la réunion trimestrielle d'octobre. Le Comité exécutif s'est dit préoccupé par l'affirmation selon laquelle les sites seraient réévalués pour différentes méthodes de consommation, puisque la tendance est de fumer et « sniffer » au lieu de s'injecter. Au cours de la rencontre avec les Services de santé, l'employeur a réaffirmé son engagement à passer du Suboxone, et dans certains cas de la Méthadone, au Sublocade, injectable chaque mois. Il s'agit d'une victoire majeure pour notre syndicat après des années de plaidoyer persistant et de mise en évidence des pressions croissantes sur les opérations quotidiennes. Il est encourageant de voir que cette préoccupation est enfin abordée.

À partir du 1er octobre, les sites devraient voir un certain soulagement lors des routines de traitement matinale alors que Sublocade deviendra la nouvelle

norme pour le traitement aux opioïdes.

### Problèmes de consultation

Le syndicat a souligné la nécessité de revoir quelques protocoles d'entente désuets, dont bon nombre ne s'appliquent peut-être plus au milieu de travail d'aujourd'hui. De plus, des préoccupations ont été soulevées au sujet de la DC566-13, en particulier pour le paragraphe 14c. Une fois le processus de consultation terminé, le SCC a apporté un ajout à la directive, sans obtenir l'avis d'UCCO-SACC-CSN.

Nous avons clairement indiqué qu'il ne s'agissait pas d'une véritable consultation, d'autant plus que les agent-es correctionnel-les sont les principaux intervenants touchés. Le SCC a admis que de tels ajouts ne devraient pas « s'immiscer » après coup et a convenu d'examiner la situation de plus près. L'employeur a expliqué que son intention n'était pas de déployer des ressources de maîtres-chiens partout, mais plutôt d'aligner leur utilisation sur les situations d'urgence.

### Retour au travail et rémunération directe pendant le retour au travail progressif

La question de la rémunération directe dans le cadre d'un programme de retour progressif au travail a de nouveau été soulevée. Le SCC a affirmé que la question avait déjà été abordée à l'échelle régionale. L'employeur a soutenu que les fournisseurs d'assurance jouent un rôle central

dans la thérapie d'exposition et que la direction ne s'attendrait pas à ce que les employé-es exécutent des tâches liées au travail au cours du processus. Les travailleuses et travailleurs bénéficiant d'un retour progressif au travail sont considérés comme surnuméraires. En d'autres termes, il s'agit d'employé-es supplémentaires, qui n'accomplissent pas toutes les tâches

UCCO-SACC-CSN rappelle au SCC que, dans de nombreux cas, les membres exercent bon nombre des fonctions d'agent-e correctionnel-les et que ce retour progressif au travail devrait être financé par le service, car il constituerait un incitatif supplémentaire pour un retour complet au travail compte tenu des droits à d'autres avantages en milieu de travail, comme les congés et les primes.

### **Allocation de bottes CX**

UCCO-SACC-CSN rappelle au SCC que l'entente sur l'indemnité de bottes négociée l'an dernier doit être respectée. Bien qu'une demande de financement ait été soumise, elle reste actuellement en attente avec toutes les autres demandes. Le SCC a indiqué que de plus amples renseignements pourraient être disponibles plus tard cet automne, mais nous demeurons catégoriques sur le fait que cet engagement doit être respecté.

### **Examen des dépenses gouvernementales**

L'examen continu des dépenses du gouvernement a été abordé. Ce processus est considéré comme une question de confidentialité du Cabinet et devrait progresser davantage cet automne. Aucune décision n'a été prise.

UCCO-SACC-CSN a soulevé des préoccupations au sujet de l'absence d'exemption pour le SCC, en particulier par rapport à d'autres groupes de la Sécurité publique. Selon l'employeur, bien que la GRC et l'ASFC aient obtenu une exemption à l'exercice de réduction budgétaire drastique du gouvernement, elles ont également dû mettre en œuvre de nouvelles initiatives sans financement supplémentaire, ce qui a rendu la situation moins avantageuse qu'il n'y paraît à première vue.

### **Problèmes de mutation**

Des préoccupations ont été soulevées au sujet des exigences en matière de formation qui interfèrent avec les nominations intérimaires. On a donné l'exemple d'une prolongation intérimaire à Millhaven en raison d'une certification en réanimation cardiopulmonaire. Le SCC a précisé qu'en général, la formation n'est généralement pas une condition préalable aux nominations intérimaires ou aux mutations, et il s'est engagé à examiner la question que nous avons soulevée.

### **Mise en œuvre de la paye et retraités, Commission des accidents de travail et Sunlife**

Le suivi se poursuit en ce qui concerne la mise en œuvre de la paye, les retraités et l'indemnisation des accidentés du travail. Sunlife est mise à jour directement par le Conseil du Trésor, tandis que le SCC met à jour manuellement les autorisations provinciales de la Commission des accidents de travail au cas par cas. Le SCC a confirmé que Sunlife a maintenant été mise à jour avec les taux de rémunération corrects.

Le SCC a également informé le Comité que les dossiers des retraités auxquels s'appliquent les paiements rétroactifs de la dernière convention collective ont été complétés et que les paiements ont été émis.

### **Infrastructures**

Au pénitencier de la Saskatchewan, le projet concernant les couvre-fenêtres a été discuté de nouveau. Des renseignements contradictoires demeurent, et le SCC s'est engagé à faire un suivi à l'échelle régionale.

En Ontario, les problèmes de radio de longue date seront enfin réglés, car l'installation des amplificateurs est prévue d'ici 2026-2027. Un contrat avec Motorola a été signé.

## Horaires

Au cours de l'été, le sous-comité des horaires a rencontré l'employeur à plusieurs reprises pour examiner les modifications proposées par ce dernier au Bulletin des horaires, en tenant compte des modifications apportées à l'annexe K de notre dernière convention collective. Vous vous souviendrez que l'entente prévoit que les horaires de type 12 heures doivent être composés d'une majorité de quarts de travail de 12,5 heures et qu'elle permet cinq quarts de travail consécutifs de type 12 heures. Les documents comprendront un bulletin, un document d'orientation ainsi qu'un autre document sur la gestion des horaires implantés. Le contenu du bulletin et des documents d'orientation a fait l'objet d'un accord provisoire, en attendant que nous nous entendions sur la traduction proposée dans l'autre langue officielle, dont l'employeur n'a pas encore fourni la première version. L'objectif principal du syndicat au cours de ce processus de consultation était de s'assurer que l'employeur respectait nos droits en vertu de l'annexe K de notre convention collective ainsi que les pratiques bien établies et les directives toujours disponibles pour nos comités d'établissement des horaires (CSI). Toutefois, au cours de cet examen, l'employeur a insisté pour limiter les dispositions du bulletin qui étaient auparavant plus favorables aux agents-es que celles accordées par la convention collective. Vous vous souviendrez peut-être que le syndicat a réussi à maintenir le statu quo sur ces dispositions pendant la période de négociation. La période de gel prévue par la loi étant écoulée, nos droits et obligations sont déterminés par la convention collective.

Tout au long de la consultation avec l'employeur, le syndicat a insisté sur un exercice de formation conjoint avec l'employeur pour s'assurer que chacun de nos CSI dispose des outils et des ressources nécessaires pour établir les meilleurs horaires possibles, et l'employeur a également exprimé son intérêt et sa volonté de procéder à cet exercice. La semaine dernière, pour la première fois dans nos conversations, l'employeur a refusé de participer à la formation conjointe, une décision qui représente une occasion manquée de démontrer sa bonne foi dès le début d'un difficile processus conjoint d'examen des horaires, et d'assurer une compréhension commune de tous les aspects de l'établissement conjoint des horaires. Le syndicat organisera sous peu une séance d'information et de formation afin de s'assurer que notre côté des CSI est en mesure de rencontrer l'employeur, armé des outils nécessaires pour promouvoir un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle, en établissant les meilleurs horaires possibles.

**L'exécutif national d'UCCO-SACC-CSN continue de contester la consultation et l'équité procédurale du processus disciplinaire et continuera de surveiller toute incidence que l'examen des dépenses pourrait avoir sur nos membres. Nous vous tiendrons informés au fur et à mesure de l'avancement ou du règlement des dossiers concernés.**

*Solidairement,*

*Votre exécutif national*