

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

NOVEMBRE 2025

Rapport du Comité national patronal-syndical (CNPS)

Le Comité national patronal-syndical (CNPS) s'est réuni pour examiner des questions opérationnelles, des relations de travail et de politiques en cours affectant les agents correctionnels à travers le pays. L'exécutif national UCCO-SACC-CSN a participé à ces discussions et a soulevé plusieurs enjeux d'importance nationale, notamment la sécurité au travail, la dotation en personnel, les réductions budgétaires et la mise en œuvre des politiques fédérales qui touchent nos membres. Ce rapport offre un aperçu des principaux sujets discutés à la table, incluant des mises à jour issues des rencontres bilatérales avec les représentants des ressources humaines du SCC (CAGRHR) et des Opérations (CAOPC).

Impacts sur le budget fédéral et la main-d'œuvre

L'exécutif national a exprimé une vive inquiétude concernant les réductions budgétaires fédérales proposées pour 2025–2026 et leur effet potentiel sur la sécurité publique et le niveau de personnel au sein du SCC. La part du SCC dans ces réductions s'élève à 132,2 millions de dollars, ce qui représente 4,6% de son budget de fonctionnement. À ce jour, le SCC n'a fourni aucun détail précis sur les endroits où ces réductions auront lieu, et suggère qu'ils attendent les directives du Conseil du Trésor avant de pouvoir communiquer un éventuel plan ministériel au syndicat. UCCO-SACC-CSN a souligné que la transparence et la consultation sont

essentielles avant tout réajustement des effectifs.

Incitatif à la retraite anticipée

Le SCC a confirmé que le gouvernement fédéral a mis en place un programme volontaire d'incitation à la retraite anticipée pour aider à gérer l'attrition dans la fonction publique. Les critères d'admissibilité dépendront du groupe de retraite de l'employé-e. À ce stade, nous attendons toujours plus d'informations sur ce nouveau programme de la part du Conseil du Trésor.

Sécurité au travail et violence

L'exécutif national a de nouveau souligné la hausse alarmante des agressions et des incidents violents visant les agent-es correctionnel-les dans toutes les régions. Dans les Prairies, 31 agressions contre des agent-es correctionnel-les ont été signalées rien qu'en octobre. Les attaques de fluides corporels et liquides inconnus demeurent un problème croissant dans la région du Pacifique. UCCO-SACC-CSN a rappelé au SCC que l'Entente globale stipule clairement que l'employeur doit demander le consentement informé et écrit du détenu pour la divulgation médicale chaque fois qu'un-e employé-e entre en contact avec des fluides corporels, peu importe où le contact se produit sur le corps. Les membres de l'exécutif syndical à travers le pays continuent de recevoir des notifications différées d'incidents et de blessures de la part du Centre national de surveillance. UCCO-SACC-CSN demande que le SCC améliore la communication et s'assure qu'un suivi approprié ait lieu immédiatement après

chaque événement. Le syndicat a également attiré l'attention sur la hausse des taux d'occupation double, particulièrement en Ontario.

UCCO-SACC-CSN a réaffirmé que la sécurité de nos membres est non négociable et que le SCC doit prendre des mesures préventives concrètes pour protéger le personnel.

Pressions institutionnelles et dotation en personnel

Le SCC continue d'accepter un nombre croissant de détenus provenant des systèmes provinciaux, soit environ 40 détenus par semaine en Ontario, où le problème est le plus grave. Notre message est clair : les agent-es correctionnel-les ne sont pas là pour entreposer les gens. Les niveaux de personnel, les ressources et les infrastructures doivent s'aligner sur la croissance de la population carcérale. L'exécutif national a également soulevé la question des heures supplémentaires obligatoires, particulièrement à Drummondville, où les ajustements opérationnels n'ont pas été mis en œuvre. Nous avons averti le SCC qu'un surmenage prolongé risque l'épuisement et l'attrition, ce qui nuit à la fois au bien-être du personnel et à la sécurité de l'établissement. Nous avons soulevé la question de l'expansion de la UIS à Millhaven et du manque de normes correspondantes des normes de déploiement.

Recrutement, formation et indemnités des recrues

Sept programmes de formation correctionnelle (PFC) sont en cours, avec une date de fin prévue pour décembre. UCCO-SACC-CSN a soulevé plusieurs préoccupations concernant les normes de recrutement et de formation : le SCC a récemment retiré trois questions des tests PFC de l'étape 2 en raison de taux d'échec plus élevés. Le syndicat a remis en question cette décision, avertissant que de baisser les normes porte atteinte à la profession. Nous avons aussi demandé une augmentation de l'indemnité des recrues, signalant que l'annonce récente de la GRC place le SCC en désavantage

concurrentiel pour attirer des candidats qualifiés. Le SCC a indiqué qu'ils menaient une révision de la question.

Responsabilisation des détenu-es

Le Comité de responsabilisation des détenu-es continue de se réunir et d'élaborer des recommandations; cependant, la mise en œuvre de ces mesures dans les régions demeure incohérente. Malgré des notes et directives claires émises par l'administration centrale plus tôt cette année, la plupart des régions rapportent très peu de mesures prises. UCCO-SACC-CSN a exprimé une profonde frustration face au manque de suivi, affirmant que des changements significatifs ne peuvent pas se produire sans l'engagement de la direction régionale et locale. Nous continuerons de surveiller les progrès et d'exiger des comptes du SCC afin d'assurer l'intégrité des opérations correctionnelles.

Horaires

L'exécutif national a mentionné que les discussions locales sur les horaires ne commencent pas du bon pied. Il y a eu plusieurs interprétations locales du bulletin nouvellement publié par l'employeur qui rendent l'obtention d'accords locaux difficiles. Plus particulièrement autour d'une partie d'un quart de 16 heures utilisée pour la relève, ainsi que la durée des quarts autorisés sur des horaires de 12,5 heures pour équilibrer les horaires. Nous avons exprimé ces préoccupations alors que les interprétations locales s'écartent des pratiques de longue date et nous ferons un suivi très étroit avec l'employeur sur ces questions.

DC 574

UCCO-SACC-CSN a contesté l'interprétation du SCC sur les procédures permettant des allégations de détenus sans preuves suffisantes. Le syndicat a exigé des garanties plus strictes pour les membres. Si des situations surviennent dans vos établissements en lien avec cette directive, veuillez consulter votre exécutif régional et documenter toutes les informations pertinentes. Cette documentation sera précieuse pour ce dossier.

En conclusion

Tout au long de cette réunion, l'exécutif national d'UCCO-SACC-CSN a réaffirmé notre engagement indéfectible à protéger la sécurité, les droits et les conditions de travail de nos membres. Nos messages clés demeurent constants : la sécurité est primordiale — chaque agent-e correctionnel-le a droit à un milieu de travail sécuritaire et respectueux. La transparence et la consultation doivent guider chaque décision opérationnelle et financière affectant le personnel. Des normes équitables et une reddition de comptes sont essentielles pour maintenir la sécurité publique et l'intégrité professionnelle. UCCO-SACC-CSN continuera de surveiller les développements, d'exiger des comptes du SCC et de s'assurer que les voix des agent-es correctionnel-les soient entendues et respectées à tous les niveaux de l'organisation.

En solidarité,

Votre exécutif national