

## Rencontre bilatérale nationale sur les maîtres-chiens

Le 25 novembre, Jason Layman, maître-chien, et le deuxième vice-président national Jason Godin ont rencontré les représentants du SCC M. Woodward et Mme Matthews pour discuter de divers sujets. Voici un résumé de nos discussions.

**Les chenils** – Nous avons discuté du prototype pour les chenils qui doivent être fabriqués par Corcan. Nous avons demandé les modifications suivantes :

- Remplacer le plancher de bois dans la cage extérieure avec un composite pour prévenir la détérioration par les intempéries, le lavage à pression, etc.;
- Agrandir la cage extérieure de la niche de deux pieds.

L'employeur a accepté nos suggestions et a indiqué que cela ne devrait pas être difficile à rectifier. Nous avons remis à l'employeur des photos et les spécifications du chenil des Prairies. Selon l'endroit où les chenils seront fabriqués (vraisemblablement dans la région des Prairies), ils nous ont invités à venir voir le produit final.

L'employeur a également dit clairement qu'ils auront sept ou huit chenils prêts à partir pour l'arrivée des nouveaux maîtres-chiens, de sorte qu'il n'y aura pas de délai.

Nous avons aussi discuté des problèmes concernant le chenil de Westmorland. L'employeur a indiqué qu'ils communiqueraient avec l'établissement pour inclure le maître-chien de Westmorland et celui de Dorchester pour régler les problèmes. Une fois le problème d'emplacement et de sécurité résolu, nous pourrions l'utiliser comme modèle pour les autres minimums. Nous fournirons des photos du chenil de Riverbend pour en arriver à un modèle.

**La formation supplémentaire (soutien) à Rigaud** – L'employeur a convenu que les instructeurs de Rigaud assisteraient les maîtres-chiens de tout le pays en leur offrant une formation de perfectionnement et qu'ils seraient accessibles à tous les maîtres-chiens. Ils soumettront un budget au Comité de direction et ils ont indiqué que le coût ne serait pas déraisonnable.

**Les spécifications relatives au véhicule (chargement)** – Nous avons expliqué qu'il y a des problèmes avec la porte latérale, surtout du bruit et de la vibration. Nous avons suggéré que la porte soit plus lourde ou que la porte existante soit perfectionnée. Nous avons aussi demandé que soit installé un support fixe pour bol à chien (en acier inoxydable) à même le dispositif de chargement. L'employeur ne croit pas que ce soit difficile à corriger. L'employeur a suggéré que des systèmes Ace K-9 soient installés dans tous les véhicules avant qu'un maître-chien ne occupe un poste à l'établissement. Pas d'objections de notre part sur ce point.

**La liste d'accessoires canins remboursables (budget)** – Pour commencer, nous avons discuté du contrôle du budget. Nous avons dit à l'employeur que, une fois que nous aurons convenu d'une liste et du budget conformément au nouvel article 43.01 (c) de la convention collective, nous voulons être certains que le budget existe et qu'il n'est pas utilisé pour financer d'autres budgets, comme c'est souvent le cas dans les établissements. L'employeur a accepté; il a dit qu'ils ne pourraient pas contrôler tous les budgets nationalement, mais que nous pourrions nous tourner vers les coordonnateurs de maîtres-chiens régionaux pour faire en sorte que le budget soit utilisé aux fins pour lesquelles il est prévu. L'employeur nous a demandé, en cas de problèmes avec des articles ou avec le budget, de communiquer avec eux directement pour corriger la situation. L'employeur nous a ensuite demandé de proposer un budget sur lequel ils pourraient se baser pour le prochain exercice financier. Nous avons dit à l'employeur que nous ferions ce qui suit :

- Soumettre des budgets raisonnables pour tenir compte des fournitures nécessaires et de l'augmentation des coûts (nous avons établi une moyenne à partir des soumissions de nos maîtres-chiens, qui reviennent à quelques centaines de dollars);
- Établir une liste annuelle des articles indispensables en ordre de priorité (les listes que nous avons obtenues de cinq de nos maîtres-chiens étaient pratiquement identiques);
- Ensuite dresser une autre liste d'articles remplaçables non requis annuellement (pas inclus dans le budget annuel et sans budget fixe).

## Rencontre bilatérale nationale sur les maîtres-chiens

Comme nous avons déjà fait presque tout le travail préparatoire, nous serons en mesure de présenter quelque chose rapidement.

**Les uniformes** – Nous avons offert à l'employeur un modèle de pantalon cargo muni de poches légèrement plus grandes que celles de notre pantalon actuel, et qui protège mieux les genoux de l'intérieur (pantalon 5.11 TDU). Nous avons dit que nous pourrions intégrer le coût au budget annuel dans la liste d'équipements annuels des maîtres-chiens. L'employeur a été heureux d'entendre cela et a pleinement appuyé notre soumission. Nous avons fourni les spécifications pour les pantalons, comme l'avait demandé l'employeur. Nous l'avons également informé de notre objectif de fournir une chemise à manches longues aux maîtres-chiens, en plus du t-shirt pour les fouilles, de même qu'un insigne brodé, que nous allons présenter au comité national sur les uniformes. L'employeur a salué cela aussi et a demandé une copie de l'insigne brodé. Nous avons accepté. Finalement, l'employeur a abordé le sujet des vestes. Nous lui avons dit que, par l'entremise du comité sur les uniformes, nous avons obtenu une veste cinq-en-un pour tous nos membres. L'employeur s'en est réjoui, car nous sommes d'accord qu'elle sera plus adéquate pour les maîtres-chiens.

**Les statistiques sur les fouilles** – Nous avons demandé à l'employeur de nous donner des statistiques concernant les saisies/interceptions de drogues, etc. L'employeur a dit qu'ils avaient entrepris la compilation de statistiques par région et qu'ils nous les fourniraient. Nous avons évoqué l'importance de recueillir plusieurs types de données, p.ex. tests positifs d'analyses d'urine. L'employeur convient que plusieurs de ces statistiques sont des indices du succès du programme de maître-chien. L'employeur étudie aussi une base de données de l'ASFC qui est censée être très exhaustive (qui contient une grande quantité de données). L'employeur a également dit qu'ils utiliseraient plus de maîtres-chiens à d'autres entrées des établissements, p. ex. entrées de construction, entrées des véhicules, etc. L'employeur a dit que les statistiques recueillies jusqu'à maintenant démontrent le succès du programme de maître-chien.

**La formation** – L'employeur a indiqué que l'ASFC a entrepris une révision de son programme de formation. Nous avons dit qu'il fallait mettre plus d'accent sur la formation des maîtres-chiens en ce qui a trait aux fouilles de personnes (visiteurs), parce que c'est la plus grosse partie du travail des maîtres-chiens. L'employeur nous a approuvés, et il s'est engagé à faire part à l'ASFC de nos préoccupations concernant l'amélioration nécessaire dans ce domaine.

**Révision du manuel de sécurité** – Les deux parties ont convenu que le comité de révision avait bien travaillé. Le défi est maintenant de fusionner le tout pour la présentation au comité de direction en avril. Nous avons aussi parlé du guide du gestionnaire et nous avons dit que c'était un bon point de départ sur ce qui doit être fait lorsqu'un maître-chien arrive à l'établissement. L'employeur a dit qu'il manquait encore quelques commentaires sur le manuel, mais qu'il était satisfait de son aspect actuel. Nous devrions avoir une ébauche définitive du manuel de sécurité pour révision vers la fin du mois de janvier ou le début de février, avant qu'il soit présenté au comité de direction en avril.

**Le programme de zoothérapie par les chiens** – Nous avons remis à l'employeur un dossier exhaustif sur ce programme (en 2008), qui entre parfois en conflit avec le programme de maître-chien. Il semble que le programme prend de l'expansion, sans consultation avec le département de la sécurité, et qu'il distrait les chiens détecteurs. L'employeur a promis de parler de ce programme au coordonnateur à l'AC, et il a expliqué que certaines mesures doivent être prises pour ne pas compromettre le programme de maître-chien. L'employeur va nous revenir sur ce point.

**L'avenir du programme de maître-chien** – L'employeur nous a informés que l'ASFC développe son programme et que le programme de maître-chien n'est pas assujéti au PARD (Plan d'action pour la réduction du déficit), ce qui signifie que le financement du programme n'est pas un problème. En fait, le programme va vraisemblablement se développer davantage, parce que le financement est assuré.

**Vos représentants UCCO-SACC-CSN**  
**Jason Layman et Jason Godin**