

## USJE is encouraging CR-03s and CR-04s to share your feedback on the following issues that have been highlighted by your colleagues:

- 1. Misclassification and outdated job structures**  
CR-03s and CR-04s are performing complex, high-stakes work that is not reflected in their job descriptions—where such descriptions exist at all. Many are effectively doing high-level work (e.g., CR-05, PM, WP) without appropriate classification, pay or recognition. In some cases, positions have been downgraded despite unchanged duties, creating inequity, confusion, and risk.
- 2. Excessive workloads and insufficient training**  
Ongoing staff shortages and rising demands mean employees are often doing the work of multiple roles without backfill, contributing to burnout and stress. At the same time, they are expected to manage complex systems and sensitive tasks with minimal or inadequate training.

- 3. Unsafe working conditions (physical and psychological)**  
Employees report inadequate and crowded workspaces, lack of ergonomic supports, accessibility concerns, and expectations to handle heavy materials without proper equipment. Additionally, many are exposed to traumatic content (e.g., victim statements, graphic materials) without access to sufficient mental health supports or inclusion in formal debriefings.
- 4. Barriers to career advancement and lack of recognition**  
Despite taking on responsibilities beyond their roles and demonstrating higher-level competencies, many CR-03s and CR-04s report being stuck in their positions for years. This is compounded by a lack of recognition, dismissive management practices, and broader concerns about systemic undervaluing of their work—particularly in female-dominated workforces.

## Change is needed

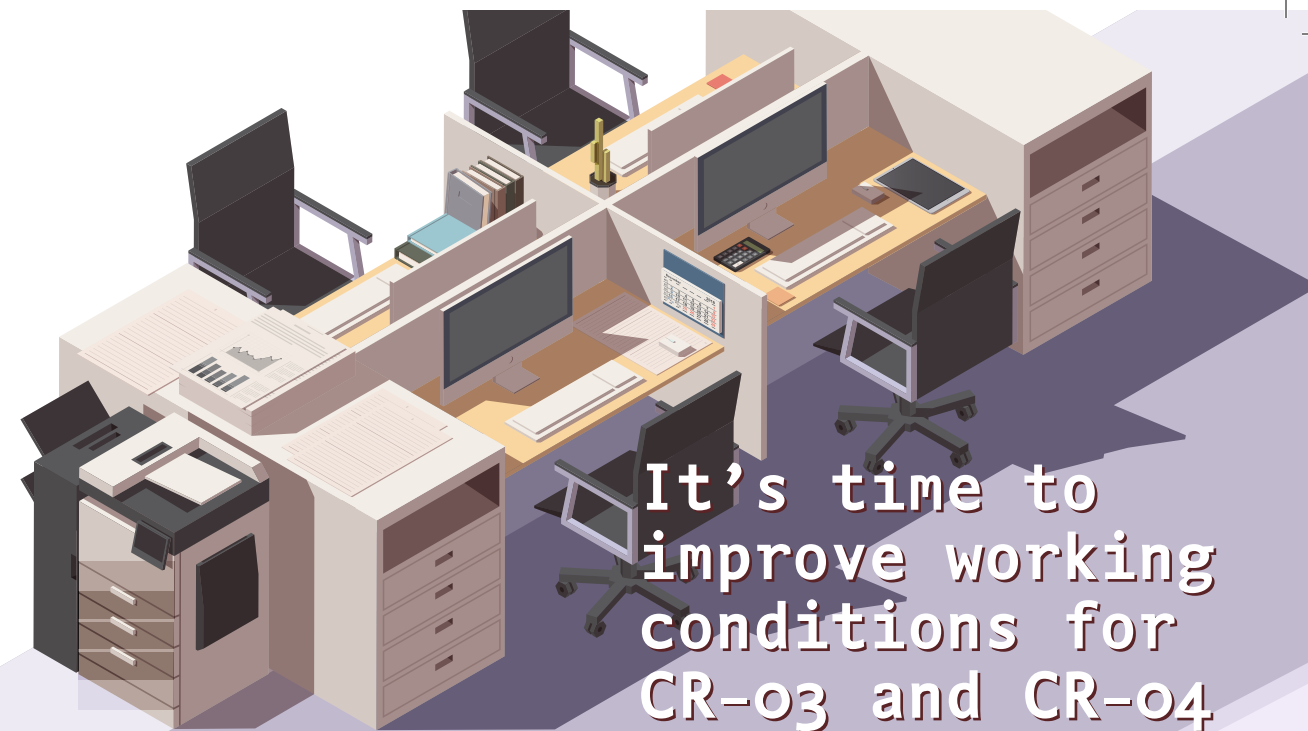
USJE is advocating for meaningful, concrete changes to improve working conditions and improve fairness for CR-03s and CR-04s:

- > Accurate job descriptions, proper classification and equitable pay aligned with actual duties
- > Comprehensive and dynamic training to support complex and evolving responsibilities
- > Safe, accessible, and properly equipped workspaces, with access to specialized mental health supports
- > Clear advancement pathways supported by respectful and informed management practices



Scan to share your feedback or visit:  
<https://questionnaire.simplesurvey.com/f/r/rCDisVU4>

**It's time to get this right.**



**It's time to improve working conditions for CR-03 and CR-04 employees**

## Why this matters

CR-03s and CR-04s are at the heart of many workplaces in the public safety realm. They support operational environments that are critical to the public safety network. When CR-03s and CR-04s are undervalued and unsupported, it affects not only their well-being, but the effectiveness of the entire system.

## Moving forward

USJE is bringing these concerns forward to the Treasury Board and bargaining tables, while continuing to engage members and pushing for reforms that reflect the true value of this work.

In November 2025, USJE's National Equity Committee convened two national Virtual Roundtables with a select number of CR-03s and CR-04s.

These roundtables, designed to hear from CR-03s and CR-04s on the front line, reinforced issues that USJE has been concerned about for a long time. CR-03s and CR-04s are essential to the functioning of Canada's public safety system, yet they are often **undervalued, misclassified, overextended, and overlooked.**

**Fairness. Recognition. Support.**

## Le SESJ encourage les CR-03 et les CR-04 à faire part de leurs commentaires sur les questions suivantes, qui ont été soulevées par vos collègues :

### 1. Classification erronée et structures d'emploi désuètes

Les CR-03 et CR-04 effectuent des tâches complexes à enjeux élevés qui ne figurent pas toujours dans leur description de travail (quand une telle description existe, ce qui est loin d'être garanti). Beaucoup effectuent avec brio des tâches de niveau supérieur (CR-05, PM, WP, etc.) sans classification, rémunération, ni reconnaissance adéquates. Dans certains cas, les postes ont même été déclassés malgré des fonctions inchangées, entraînant des inégalités, de la confusion et des risques.

### 2. Charges de travail excessives et formation insuffisante

Les pénuries de personnel qui perdurent et les demandes qui continuent de croître signifient que des membres se retrouvent à faire les tâches habituellement associées à de multiples rôles, souvent sans remplacement, ce qui contribue à l'épuisement professionnel et au stress. De surcroît, on attend souvent de ces membres qu'ils gèrent des systèmes complexes et s'acquittent de tâches délicates avec une formation minimale ou inadéquate.

### 3. Conditions de travail dangereuses (physiques et psychologiques)

Les employées et employés signalent des espaces de travail inadéquats et surpeuplés, un manque d'ergonomie, des problèmes d'accessibilité et des attentes irréalistes quant à la manipulation de charges lourdes sans équipement adéquat. De plus, de nombreux membres CR-03 et CR-04 sont exposés à du contenu traumatisant (p. ex. des déclarations de victimes ou du matériel de nature crue) sans avoir accès à un soutien suffisant en matière de santé mentale ou aux séances de bilan officielles après un incident.

### 4. Obstacles à l'avancement professionnel et manque de reconnaissance

Bien qu'ils assument des responsabilités qui ne leur incombent pas et qu'ils démontrent des compétences de niveau supérieur, de nombreux CR-03 et CR-04 affirment être coincés dans le même poste pendant des années. Cette situation est exacerbée par un manque de reconnaissance, des pratiques de gestion condescendantes et des préoccupations plus générales concernant la sous-évaluation systémique de leur travail, en particulier pour cette main-d'œuvre majoritairement féminine.

## Un changement s'impose

Le SESJ plaide pour des changements utiles et concrets visant à améliorer les conditions de travail et l'équité pour les CR-03 et CR-04 :

- > Descriptions de travail précises, classification juste et paye équitable reflétant les tâches réelles
- > Formation complète et dynamique pour soutenir les responsabilités complexes qui évoluent sans cesse
- > Espaces de travail sûrs, accessibles et bien équipés, avec accès à des services de soutien spécialisés en santé mentale
- > Options d'avancement professionnel claires soutenues par des pratiques de gestion respectueuses et pertinentes



Scannez pour faire part de leurs commentaires ou rendez-vous sur :  
<https://questionnaire.simplesondage.com/f/r/rCDiSvU4>

## Il est le temps de faire les choses correctement.



## Il est temps d'améliorer les conditions de travail des employées et employés CR-03 et CR-04

### Pourquoi c'est important

Les CR-03 et les CR-04 jouent un rôle central dans de nombreux lieux de travail du secteur de la sécurité publique. Ils soutiennent les milieux opérationnels qui sont essentiels au réseau de la sécurité publique. Lorsque les CR-03 et CR-04 sont sous-évalués et ne sont pas soutenus, ce n'est pas que leur bien-être qui en souffre, mais aussi l'efficacité du système dans son ensemble.

### Prochaines étapes

Le SESJ fait part de ces préoccupations au Conseil du Trésor et aux tables de négociation, tout en continuant à mobiliser les membres et à faire pression pour des réformes qui reflètent la véritable valeur de ce travail.

En novembre 2025, le Comité national de l'équité du SESJ a organisé deux tables rondes nationales virtuelles avec des membres CR-03 et CR-04.

Ces tables rondes, conçues pour recueillir l'avis des membres de première ligne CR-03 et CR-04, ont fait ressortir des questions qui préoccupent le SESJ depuis longtemps. Les CR-03 et CR-04 sont essentiels au fonctionnement du système de sécurité publique du Canada, et pourtant, ils sont souvent **sous-évalués, mal classés, surmenés et négligés.**

Équité. Reconnaissance. Soutien.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA JUSTICE

USJE  SESJ

UNION OF SAFETY AND JUSTICE EMPLOYEES