

Rapport du vice-président national et du Conseil régional, Région du Manitoba et de la Saskatchewan 2018

C'est incroyable comme on n'a pas vu passer le temps depuis la conférence des président-e-s pendant laquelle le Conseil a été créé à Winnipeg. Il me semble que c'était hier que nous tentions de trouver un moyen de nous rendre tous à la conférence malgré les deux grèves qui nuisaient à notre capacité de nous déplacer. J'ai été ébahi de constater que nous avons très bien réussi à trouver des solutions et à tenir une conférence réussie en dépit des obstacles. C'est grâce à vous tous que nous y sommes parvenus et que la conférence fondatrice a été un succès!

Je suis sûr que bon nombre d'entre vous savent que l'employeur libérait jadis les VPN à responsabilités régionales des fonctions de leur poste pour qu'ils puissent remplir des fonctions syndicales, c'est-à-dire qu'il payait ces VPN pour qu'ils puissent exercer des fonctions syndicales à plein temps.

Cela a changé juste avant que le SEIC soit mis en tutelle. Les VPN à responsabilités régionales sont désormais censés remplir à plein temps les fonctions de leur poste d'attache et répondre à toutes les attentes de production connexes, ils se voient accorder des congés pour participer aux comités patronaux-syndicaux dont ils sont tenus de faire partie mais ils doivent accomplir le reste de leur travail de VPN pendant leur temps libre le jour ainsi que le soir et en fin de semaine. Au cas où vous vous le demandiez, voilà pourquoi vous recevez des vagues de messages de courriel le soir ou en fin de semaine. Nos deux membres élus de la direction nationale du syndicat, Eddy et Crystal, travaillent d'arrache-pied pour faire reconnaître à EDSC l'avantage d'accorder plus de congés aux VPN à responsabilités régionales, mais le ministère n'y a pas encore consenti.

Par où commencer? Nous avons été très occupés et nous avons traité de bien des problèmes dans la Région O-T depuis septembre dernier. Au cours de mes visites de l'été, vous avez attiré mon attention sur le manque d'effectifs dans les centres de Service Canada tant en Saskatchewan qu'au Manitoba et sur l'élimination ou l'inutilisation de certains bureaux d'accueil, le fait que de nombreux membres rentraient au travail même s'ils étaient malades parce qu'ils ne voulaient pas laisser tomber leurs collègues, le fait que les services mobiles et les déplacements qui y sont associés contribuent au problème et le stress que vous éprouviez tous à cause de l'insuffisance globale de la dotation. J'ai abordé ces questions avec Pat Chaba, directeur général régional du Service aux citoyens, et j'ai communiqué par téléphone avec lui deux fois à ces sujets, en septembre et en octobre. Il s'en est tenu à dire que la région fait ce qu'elle peut avec le budget dont elle dispose et à blâmer le gouvernement fédéral pour l'insuffisance du financement.

Ensuite, j'ai abordé le dossier avec Eddy et Crystal pour qu'ils puissent en traiter au sein du Comité national de consultation patronale-syndicale d'EDSC, qui était aussi appelé à traiter de la transition du personnel de Passeport à EDSC. Les niveaux de dotation et de financement ont fait l'objet d'une discussion, et une réunion entre EDSC, le SEIC et le SEN a été tenue pour examiner les niveaux de dotation et de financement. L'employeur a présenté son Modèle de détermination des ressources des services en personne du Service aux citoyens pour expliquer la façon dont les niveaux de financement sont déterminés et a signalé que la Région O-T est celle qui reçoit le plus de fonds pour le moment. La présentation PowerPoint d'EDSC est jointe à ce rapport. Nous maintiendrons le dossier au cœur de l'ordre du jour du CCPS régional et je suis sûr que le CCPS national vous tiendra au courant.

Pendant l'été, j'ai fait partie du groupe de travail sur la mise en œuvre des nouvelles dispositions de la convention collective applicables au personnel des centres d'appels. La résistance de l'employeur à tout ce qui peut profiter à son personnel a été ahurissante. Le groupe syndical a été dirigé par Crystal et elle a accompli de façon fantastique la tâche de demander des comptes à l'employeur. Les dispositions en question sont essentiellement mises en œuvre telles qu'elles ont été négociées, mais il reste de nombreux problèmes ayant trait à la programmation du travail de manière à minimiser la disponibilité de la pause de 5 minutes, à l'inconséquence risible de la programmation des pauses et à la formation permettant de faire face à la réalité du travail dans les centres d'appels. Un examen après six mois devait avoir lieu avec l'employeur, mais je n'ai rien entendu à ce sujet jusqu'à présent. Je vous tiendrai au courant de ce dossier. J'assiste aux réunions du Comité du SEIC sur les centres d'appels à titre d'observateur parce que notre région comprend deux centres d'appels. Le Comité est actif et il s'occupe d'établir une orientation et des communications. Crystal et Eddy ont lutté fermement avec l'employeur depuis un an pour faire annuler la règle des trois avertissements à donner aux client-e-s injurieux et ils ont fini par obtenir gain de cause. Il est à espérer que cela allégera un peu le stress que nos membres des centres d'appels subissent au quotidien.

Nos membres des services de traitement ont signalé bien des problèmes depuis un an, y compris des disparités entre les régions dans l'évaluation du rendement professionnel, l'imposition d'heures supplémentaires et le recours abusif à celles-ci, l'emploi d'une formule magique pour déterminer les niveaux de dotation minimaux nécessaires pour accomplir le travail de traitement à tout moment donné et la privation de congés connexe, les disparités régionales dans la formation et le manque d'étalonnage de la surveillance du rendement. Je m'efforce d'obtenir des réponses à vos questions à l'échelle régionale et Crystal et Eddy s'efforcent d'en faire autant au niveau national. Crystal a obtenu un engagement de la direction nationale à tenir des réunions avec le SEIC et à lui donner des réponses. C'est un autre dossier à suivre.

Je travaille avec les agent-e-s des programmes car ils croient que leur fonctions ont changé à tel point que le travail qu'ils accomplissent actuellement ne diffère pas de celui des agent-e-s principaux de développement. J'ai donné de l'information au groupe sur la façon d'aller de l'avant en demandant à l'employeur de procéder à un examen et/ou à une vérification sur place et, si cela ne suffit pas, en déposant des griefs appropriés. D'autres questions telles que l'absence de plan de sécurité sur les visites des client-e-s et le manque d'uniformité de l'attribution du travail ont été traitées.

À l'Intégrité, il y a bon nombre de problèmes, y compris le fait que des ASI de niveau PM-01 se voient attribuer du travail de PM-02, le manque d'uniformité de la formation et de la surveillance du travail, la confusion quant à l'orientation, aux méthodes et aux procédures des enquêteurs du PTET et du PMI, le recours aux heures supplémentaires, la continuation de l'utilisation d'objectifs de réduction des dépenses pour mesurer la productivité, le manque de financement de l'ensemble du programme d'intégrité, le manque d'uniformité de la dotation et de nombreux autres.

Sur la scène régionale, par suite d'une mauvaise planification, un problème qui se répand est le surpeuplement des lieux de travail et l'insuffisance des postes de travail appropriés. L'employeur a tenté de régler ce problème dans la RCN en proposant le partage de bureau ou ce qu'il appelle le Milieu de travail 3.0. Dans celui-ci, personne n'a de poste de travail attribué : les gens ont un casier, un clavier sans fil et une souris et ils extraient chaque jour leur clavier et leur souris de leur casier, récupèrent leur fauteuil ergonomique, s'ils en ont un, dans « l'enclos » et s'installent au premier pupitre libre qu'ils trouvent. J'ai été estomaqué d'entendre décrire cela la première fois. Il est évident que l'employeur n'a pas bien tenu compte du temps perdu chaque matin, du manque d'espace personnel où l'on peut se sentir à l'aise et poser une photo, ni de l'effet direct que cela aura sur la productivité et le bien-être au travail, ou qu'il s'en moque. Au demeurant, j'entends faire de mon mieux pour m'opposer à cette initiative si elle est implantée dans notre région. L'autre effet du surpeuplement est que l'employeur ne semble pas avoir tenu compte du manque de toilettes. Cette question sera abordée par nos comités de santé et de sécurité car le Code canadien du travail prévoit des exigences précises à ce sujet. Les files d'attente devant les toilettes ont peut-être leur place sur les lieux de concerts et d'événements sportifs mais non en milieu de travail.

Je suis le coprésident syndical du comité régional de consultation patronale-syndicale, qui comprend les directeurs généraux des secteurs d'activité, le sous-ministre délégué, une personne représentant le service des relations de travail, les trois VPN à responsabilités régionales du SEIC, deux personnes représentant l'IPFPC, une représentant le SEN et une représentant l'ACEP ainsi qu'une RSN du SEIC.

Ce comité tient des réunions plénières trimestrielles, dont une en personne, et des téléconférences mensuelles. Les questions ayant une incidence régionale sont traitées pendant ces réunions. Les pratiques de dotation de la Région O-T sont une des questions que j'aborde en raison des sujets d'inquiétude que m'ont signalés de nombreux membres. Les membres indiquent qu'ils manquent des occasions parce que des postes de suppléance et créés pour une période indéterminée ne sont pas annoncés, que les bassins dans lesquels ils se sont classés au prix de maints efforts sont abandonnés et que de nouveaux processus sont engagés sans raison ni explication, que les nominations intérimaires et autres ne sont pas offertes de manière juste ou équitable et qu'il n'est pas tenu compte du mérite ou que ce n'est pas fait de façon transparente. Ils ont signalé que cela a donné lieu à une méfiance généralisée à l'égard des processus de l'employeur et à un sentiment d'impuissance et que cela a nuit directement au moral des employé-e-s de la région.

J'ai examiné les processus de nomination non annoncés qui ont été affichés sur le SRFP (emplois.gc.ca) pour la Région O-T pendant une semaine d'avril 2018. Au cours de cette semaine, plus de 50 processus de nomination non annoncés ont été affichés, la majorité d'entre eux visant des nominations intérimaires dont certaines portaient sur une période de près de deux ans. Les postes étaient principalement de niveau PM-03 et de niveaux supérieurs. Bien que la nomination intérimaire soit une option de dotation valide, le fait que les postes en question ne soient pas offerts aux personnes ayant déclaré leur intérêt à leur égard ni de façon transparente est inacceptable. Les membres ont en outre exprimé de l'inquiétude au sujet du fait que la plupart des postes des niveaux supérieurs ne sont disponibles qu'à Vancouver ou à Edmonton. L'employeur permet à ses gestionnaires et directeurs et directrices de travailler de façon virtuelle mais il ne donne pas la même occasion à ses employé-e-s régionaux.

J'ai abordé les problèmes à la table régionale, et l'employeur s'est engagé à fournir une liste de tous les bassins actifs indiquant le nombre des candidat-e-s que comprend chaque bassin, la date de la nomination la plus récente à partir du bassin et la date d'expiration de celui-ci. J'entends voir à ce que l'employeur s'engage à transférer automatiquement toutes les candidatures qui restent dans le bassin à son expiration à un nouveau bassin exigeant les mêmes qualités et visant la même zone de sélection et le même énoncé des critères de mérite. Le gaspillage d'argent que comporte l'abandon de bassins de candidat-e-s pleinement qualifiés est stupéfiant, sans compter qu'il compromet la confiance et le bien-être des candidat-e-s.

L'employeur s'est aussi engagé à fournir une liste des employé-e-s occasionnels engagés en 2017, par secteur d'activité. Bien que l'employeur puisse *peut-être* justifier le recours à des employé-e-s occasionnels aux fins de projets, le recours à de tels employé-e-s pour accomplir le travail courant de nos membres n'est pas justifiable.

J'ai abordé avec l'employeur la question du nombre excessif d'employé-e-s engagés pour une période déterminée dans notre région. Il a commencé à s'attaquer au problème dans le cadre du projet de stabilisation qu'il a entrepris: 345 membres ont été nommés pour une période indéterminée au cours de la deuxième phase de la stabilisation au cours du printemps et de l'été, et on m'a annoncé qu'une troisième phase sera entamée à l'automne de 2018.

Comme vous le savez, les CCPS sont censés permettre une consultation honnête et une collaboration valable entre l'employeur et les syndicats à la seule fin d'améliorer la vie au travail des membres employés. C'est pourquoi nous continuons à inciter l'employeur à procéder à une vraie consultation plutôt que de simplement « partager de l'information » avec nous et nous annoncer ce qu'il fait. Or, ce n'est pas évident. La méfiance et la simple difficulté de comprendre les motifs et les intentions de l'autre partie y font obstacle. Nous espérons pouvoir commencer à niveler les obstacles notamment en faisant suivre à tous les membres du CRCPS un cours sur les CCPS du PAM. Le syndicat l'a proposé et l'employeur y a consenti. Le cours doit être donné à Winnipeg à l'automne.

Nous traitons de bien d'autres questions avec l'employeur au palier régional. Avec l'aide de mes collègues VPN Michelle Henderson et Vanessa Miller, nous commençons peu à peu à comprendre le sens de ce que nous apprenons et quels sont les vrais problèmes. Vous trouverez ci-joints les procès-verbaux de certaines des réunions antérieures du CRCPS. Je vous saurais gré de m'indiquer tout problème qui peut avoir un effet sur la région et qui devrait être abordé à la table régionale.

Je fais partie du Comité régional d'orientation/consultatif en matière de santé et de sécurité. Comme vous le savez, les comités de ce genre sont inactifs pour le moment, et les syndicats n'assistent aux réunions que pour s'informer. Je rappelle que l'employeur a modifié la structure des comités en 2014 en soustrayant les comités régionaux d'orientation au Code canadien du travail et en tentant de les remplacer par des comités consultatifs dirigés par l'employeur. Cela élimine toutes les protections et tous les droits que les syndicats ont en vertu du Code canadien du travail. Ce qui signifie que lorsque nous participons à un comité régional de santé et de sécurité créé selon la structure que l'employeur veut, nous courons le risque de nous faire poursuivre pour avoir fait ou négligé de faire quelque chose, nous risquons de perdre notre maison, notre voiture, nos économies, etc., et que si nous défendons trop vigoureusement une cause de santé et de sécurité qui nous importe, nous pourrions nous voir imposer des sanctions disciplinaires et même perdre notre emploi, tout cela au gré de l'employeur. Il est important de constater que nous perdons le droit de choisir nos propres représentant-e-s au sein du comité. Des griefs ont été déposés dans les quatre régions de l'employeur. Pamela Meier Duthie est la RSN du SEIC qui est responsable du dossier. Les griefs ont été rejetés au deuxième palier par l'agent de liaison du ministère (comme nous nous y attendions) tout dernièrement, et ils doivent faire l'objet d'une audience du

Conseil national mixte. Les comités régionaux de santé et de sécurité posent bien d'autres problèmes, et nous avons souvent l'impression de lutter simplement pour faire comprendre à l'employeur les lois fondamentales régissant la santé et la sécurité au Canada. Je crois qu'il est aberrant que le ministère chargé de mettre en application le Code canadien du travail s'efforce de contourner la loi comme il le fait. Il se peut fort bien que le résultat final soit qu'EDSC n'ait plus de comités régionaux et que le travail accompli auparavant par les comités régionaux doive être accompli désormais par le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité. Je vous tiendrai au courant des résultats.

Je représente les employé-e-s au sein du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité d'EDSC. Ce comité tient annuellement quatre réunions par vidéoconférence. Il est chargé d'établir et de mettre en œuvre des politiques et des programmes sur la santé et la sécurité et d'assurer la protection de la santé et de la sécurité de tous les employé-e-s d'EDSC au Canada. Le Comité étudie en outre des questions qui n'ont pas pu être réglées par les comités locaux ou régionaux (par exemple celle des DEA) et statue sur ces questions, et il constitue le dernier recours relativement à toutes les questions de santé et de sécurité des employé-e-s d'EDSC. Cela étant dit, tous les comités de santé et de sécurité, y compris le comité national d'orientation, n'ont le pouvoir que de présenter des recommandations et n'ont pas de véritable pouvoir décisionnel: seul l'employeur a la capacité de prendre des décisions sur toute question.

Cela ne signifie pas que le gestionnaire qui est le coprésident patronal de votre comité local ne peut pas faire réparer une porte de sécurité brisée dans votre lieu de travail. Il le peut parce qu'il exerce ou devrait exercer le pouvoir décisionnel à l'égard de votre lieu de travail. Cependant, cela signifie que les questions qui ne peuvent pas être réglées au niveau local ou les politiques proposées qui peuvent influencer la région entière doivent être présentées au palier régional. Si ces questions ne peuvent pas être réglées au palier régional, elles doivent être présentées au comité national. Le Comité national d'orientation examine les questions et présente une recommandation à l'employeur, qui prend la décision finale. C'est là une explication sommaire, et la procédure comprend de nombreuses étapes intermédiaires, y compris des groupes de travail et d'autres procédures. Je crois que le tout est souvent déroutant pour les membres et toujours long et ne sert pas au mieux les intérêts des employé-e-s d'EDSC. Je continuerai à défendre les causes qui vous tiennent à cœur et que vous nous signalez. S'il y a des questions qui devraient être abordées à la table nationale à votre avis, veuillez me le faire savoir.

Je fais partie du Comité régional de consultation patronale-syndicale d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. La consœur Michelle Henderson, VPN du SEIC à l'Alberta, est la coprésidente syndicale de ce comité. Elle est un membre d'IRCC qui travaillait auparavant à Vegreville et

malheureusement travaille maintenant à Edmonton. Je n'ai pas fini d'étudier le fonctionnement d'IRCC, qui est très différent de celui d'EDSC. De nombreux problèmes se posent à IRCC, le plus difficile pour le moment étant le nombre d'employé-e-s nommés pour une période déterminée. De plus, il semble que l'employeur agisse unilatéralement et sans consulter qui que ce soit. Par exemple, un membre occupant un poste d'agent d'établissement a attiré mon attention dernièrement sur le fait qu'un élément avait été ajouté aux EGR des agent-e-s d'établissement de son unité de travail, soit plus précisément une disposition sur la civilité que ne comprennent pas les EGR des agent-e-s d'établissement du reste du Canada. J'ai inscrit la question à l'ordre du jour. Chris Gardiner m'a remplacé à la réunion la plus récente puisque j'étais absent et il a abordé la question avec l'employeur, qui s'est empressé d'indiquer qu'une erreur avait été commise et qu'elle avait déjà été rectifiée. Avant chaque réunion, je consulte les présidentes de nos deux sections locales d'IRCC et Paul Croes, VPN à IRCC, pour entendre leur son de cloche sur les problèmes. Cependant, je n'ai pas encore eu l'occasion de rendre visite officiellement aux membres des bureaux d'IRCC de notre région. Je compte pouvoir le faire cet automne ou cet hiver. Dernièrement, le confrère Arron Morrison a été retenu à un processus de sélection et a accepté un poste d'agent du service extérieur. Il s'ensuit qu'il ne fait plus partie de notre Élément. Je lui souhaite bonne chance et j'ai hâte de travailler avec la consœur AK, vice-présidente de la section locale qui se trouve actuellement au Ghana et n'a pas pu participer à notre conférence.

Je fais en outre partie de l'Exécutif national du SEIC, de son Comité national sur les Statuts et de son Comité sur la prestation des services. L'Exécutif national tient deux réunions en personne par année, habituellement au printemps et à l'automne, et bon nombre de téléconférences pendant l'année. L'Exécutif national est chargé de diriger notre Élément entre les congrès. Son incarnation actuelle comprend les VPN et les deux membres élus de la direction nationale qui, à mon avis, se vouent vraiment au bien-être de nos membres et collaborent bien pour rectifier le mieux possible toute situation qui pose un problème à nos membres.

Le Comité sur les Statuts tient une réunion avant chacune des réunions de l'Exécutif national, et il examine les Statuts, les règlements et de nombreuses autres questions telles que les propositions visant à créer et à dissoudre des sections locales. Le Comité présente des recommandations à l'Exécutif national pour qu'il prenne des décisions.

Le Comité sur la prestation des services tient une réunion par cycle de trois ans. Il examine les niveaux de dotation du SEIC et l'administration des différents bureaux du SEIC au Canada et il présente des recommandations à ces sujets au président national.

Au sujet du Phénix, je n'ai rien de bon à dire. Cependant, nous continuons à nous efforcer de voir à ce que vous receviez la rémunération appropriée à

l'égard du travail que vous accomplissez, que vous la touchiez en temps opportun et que nous recevions un dédommagement pour les douleurs et souffrances que nous avons tous subies en raison des efforts faits par l'employeur pour réduire les coûts.

Je continue de travailler chaque jour avec des membres et des président-e-s de sections locales pour les aider de mon mieux à régler des problèmes individuels et de section locale.

J'ai hâte d'assister à votre AGA, en personne si possible, sinon par téléconférence.

Ce serait négligent de ma part de ne pas reconnaître que notre région et moi-même serions perdus sans l'aide et les conseils de Paula Nygaard, notre adjointe administrative, et de Pamela Meier Duthie, notre RSN. Merci à vous Paula et Pamela.

Je demeure à votre disposition en tout temps pour discuter de tout problème, sujet d'inquiétude ou question.

Présenté respectueusement par

Dwight McLeod