



**Sebastian Rodrigues**

*Vice-président national du SEIC – droits de la personne*

**Rapport de l'automne 2018**

Je suis très heureux d'annoncer que les membres manifestent dernièrement un regain d'intérêt à l'égard de la participation aux différents comités sur l'équité, à leurs activités dans les différentes régions et à la promotion des droits de la personne. Il est rassurant de constater l'enthousiasme des **jeunes travailleuses et travailleurs** qui ont manifesté le désir de s'impliquer.

Voici certaines des activités auxquelles j'ai participé et certains des sujets traités :

**Les 7 et 8 avril 2018 : Réunion du CDPRI (Comité des droits de la personne et des relations interraciales) du SEIC :**

- Les membres du Comité ont convenu que la déclaration sur le profilage injuste devrait porter sur l'expression de genre et les caractéristiques génétiques. Il s'ensuit qu'ils ont adopté une motion demandant au VPN aux DP de présenter en leur nom une recommandation à cette fin pendant la réunion d'octobre 2018 de l'Exécutif national.
- Un exposé éducatif sur la diversité des genres et de la sexualité a été donné au Comité par le Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité (CCDGS) ([www.ccgds-ccdgs.org](http://www.ccgds-ccdgs.org)).
- L'Exécutif national a adopté une motion ordonnant au Comité de choisir trois (3) recommandations parmi les 28 que comprend le rapport final du Groupe de travail conjoint patronal-syndical sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique et de les présenter pendant la réunion d'octobre 2018 de l'EN.

**Le 10 avril 2018 : Réunion du CCPSRH (Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines)**

- Client-e-s difficiles : J'ai indiqué que les employé-e-s qui traitent avec le public en personne (personnel des services d'accueil et des services spécialisés) sont exposés à des client-e-s difficiles. Il s'ensuit qu'il y a lieu d'établir une politique claire applicable aux employé-e-s exposés à des client-e-s (citoyen-ne-s) difficiles.
- Recrutement : J'ai mentionné l'importance d'adopter une approche proactive et de procéder à un recrutement ciblé et j'ai indiqué qu'il serait utile de faire de cette question un point permanent à l'ordre du jour.

J'ai demandé si un plan avait été dressé pour faire face aux départs à la retraite d'employé-e-s autochtones et si les procès-verbaux des comités régionaux sur la

diversité pouvaient être mis à disposition avec des statistiques régionales sur la diversité. L'employeur a indiqué qu'il mettrait des statistiques régionales à la disposition des membres du Comité et que le ministère a collaboré avec le Cercle des employé-e-s autochtones et pris des initiatives précises en matière de recrutement, de maintien en emploi et d'avancement de personnes autochtones.

**Le 11 avril 2018 : Téléconférence du CNDP (Comité national des droits de la personne) de l'AFPC**

Les questions suivantes ont fait l'objet de discussions :

- Pénurie d'Autochtones dans les postes de direction.
- Recrutement, formation et perfectionnement des membres ayant un handicap.
- La violence et les autres causes des troubles de santé mentale des femmes.
- La sensibilisation aux GLBT et la compréhension, par exemple, de l'identité de genre, des expressions de genre et du besoin de toilettes, de formation et de recrutement non sexospécifiques.
- L'Ontario a été la première province à intégrer l'identité de genre et l'expression de genre à son code des droits de la personne.

**Le 11 avril 2018 : Téléconférence de l'Exécutif national**

- Les rapports des VPN ont été lus à haute voix par les VPN qui n'avaient pas présenté de rapport pendant la réunion de mars de l'EN.
- Crystal Warner, VPEN du SEIC, a traité des réunions qu'elle a tenues avec les comités sur les centres d'appels et les jeunes travailleuses et travailleurs.

**Le 1<sup>er</sup> juin 2018 : Comité directeur national sur la diversité**

- L'employeur a déclaré qu'il procéderait à un recrutement ciblé (fondé sur des prévisions des lacunes à combler).
- Il examinera les départs à la retraite prévus pour les 5 prochaines années dans chacun des groupes ciblés.
- L'employeur a précisé que le recrutement ciblé sera effectué par les RH au sein de bassins de candidat-e-s à des postes annoncés et non annoncés et qu'il verra au maintien en emploi.
- Un inventaire des Autochtones a été entrepris pour aider à combler les lacunes.
- Des groupes de travail choisis aideront les gestionnaires et les comités d'EE à doter les postes de GLBT.
- L'accent sera mis sur les espaces positifs.
- On espère créer un réseau des membres de groupes raciaux visibles d'ici septembre de cette année.

**Le 2 juin 2018 : Réunion du Conseil régional de l'Ontario**

- Le Conseil a traité notamment de la dotation de postes non annoncés, des ententes de rendement et des problèmes que pose la gestion des talents.
- Rien dans la convention collective n'appuie le dépôt d'une plainte de dotation à la CRTEFP (Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique).

**Le 5 juillet 2018 : Téléconférence du réseau des employé-e-s ayant un handicap**

- Il faudrait qu'il y ait un système de stockages des données; les employé-e-s ne devraient pas être obligés de présenter des demandes encore et encore. Obligation d'adaptation aux handicaps visibles et invisibles : l'employeur se renseignera sur la protection des renseignements confidentiels.
- Un employé a déclaré que les personnes ayant un handicap ont l'air normal mais éprouvent des difficultés parce que d'autres employé-e-s croient qu'ils font un mésusage de leur poste.
- De nombreux employé-e-s ont de la difficulté à utiliser le nouveau système intégré de gestion de l'apprentissage Saba d'EDSC. L'employeur a déclaré que les problèmes ont été signalés et qu'il en discute avec le personnel de la société Saba.

**Le 18 juillet 2018 : Réunion du CCPSRH (Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines)**

- L'employeur a engagé une initiative de perfectionnement des compétences en gestion de projet. J'ai demandé s'il avait pris ou prévu des mesures pour aider les membres qui ont des troubles d'apprentissage. L'employeur a déclaré qu'il n'avait rien prévu encore mais qu'il étudierait certainement les besoins et en tiendrait compte.
- Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi : Rawan El-Komos, directrice de la Direction générale des RH des services centraux, a déclaré que ses services collaboraient avec le service de l'AIPRP (accès à l'information et protection des renseignements personnels) et les services juridiques au lancement d'une campagne éclair de déclaration volontaire qui aura lieu à l'automne. Rawan a aussi déclaré que ses services établissaient des fiches d'information à l'intention de la collectivité des RH et des gestionnaires afin de les aider à procéder au recrutement ciblé. J'ai mentionné que l'insuffisance de longue date de la dotation d'Autochtones ne s'était améliorée que légèrement et j'ai proposé qu'un plan d'action soit dressé pour réduire la lacune encore davantage. Rawan a déclaré que l'accent sera mis cette année sur la stratégie de recrutement fondée sur les leçons apprises et sur les stratégies de maintien en emploi.
- Gestion des talents – J'ai dit que le plan de recrutement ne tient pas compte de l'approche de la gestion des talents et qu'il faudrait le modifier parce que cette approche est souvent employée et qu'elle donne lieu à des nominations pour une période indéterminée. Gail Johnson, SMA aux RH, a déclaré que ses services sont en train de réviser l'approche de gestion des talents et qu'ils nous tiendront au courant à ce sujet. Rawan El-Komos a dit qu'elle révisera la stratégie de communication pour s'assurer que l'information soit diffusée globalement et concrètement à tous, y compris aux régions.
- Toilettes non sexospécifiques : J'ai expliqué les problèmes et les sujets d'inquiétude des membres qui sont en transition et dont l'usage de toilettes sexospécifiques accroît la détresse et les troubles de santé physique et mentale.

Benson Gorber, DG, Biens immobiliers et services régionaux, a déclaré que ses services collaborent avec SPAC (Services publics et Approvisionnement Canada) et le Réseau de la Fierté depuis mars 2017 à l'évaluation des possibilités d'accroître les toilettes de genre neutre (GN) à EDSC. La majorité des toilettes se trouvent en dehors de l'espace d'EDSC et appartiennent à SPAC ou à des propriétaires privés et sont donc indépendantes de la volonté d'EDSC.

Benson a aussi déclaré que la Norme d'aménagement intérieur (NAI) d'EDSC propose deux solutions pour établir des toilettes GN en fonction des conditions du lieu.

1. Aménager une salle de toilettes GN universellement accessible s'ajoutant aux toilettes sexospécifiques séparées.

2. Aménager des toilettes GN indépendantes dans tout le lieu.

\* Les panneaux prévus par la NAI pour les toilettes GN présentent un symbole de WC sans indication de genre. Cette solution ne règle pas le problème de la définition binaire du genre et met plutôt l'accent sur la fonction de la pièce.

\* Les lieux de travail d'EDSC qui comprennent déjà des toilettes « universelles » distinctes dans l'espace d'EDSC seront examinés pour déterminer s'il est possible de convertir ces toilettes en toilettes de genre neutre universellement accessibles.

\* La région de l'Atlantique a une salle de toilettes de genre neutre au Centre de gestion de Dartmouth qui est indiquée par un panneau portant des pictogrammes des deux sexes.

\* La RCN étudie la possibilité d'aménager des toilettes de genre neutre universellement accessibles dans le cadre d'une rénovation mineure des toilettes actuelles de la Phase II.

\* La région de l'Ontario a des toilettes de genre neutre universellement accessibles à chacun des trois (3) étages de son nouvel emplacement de la promenade Renzo.

\* La région du Québec et la région de l'Ouest et des territoires en sont à planifier des projets futurs.

### **Le 23 août 2018 : Téléconférence de l'EN**

- J'ai présenté une mise à jour sur le suivi de la réunion de l'EN.
- Comités régionaux de santé et de sécurité de Service Canada.
- Mise à jour sur la dotation (séance à huis clos)
- Mise à jour sur le site Web.

### **Le 8 septembre 2018 : Réunion du CDPRI**

- La liste des membres des comités régionaux sur l'équité et de leurs coordonnées a été présentée par Amit Tandon, qui a communiqué avec les VPN au sujet des comités régionaux, donné l'information au Comité et demandé ses commentaires.
- Planification de la conférence de 2019
- Le Comité a examiné l'ordre du jour annoté qui était présenté et qui mettait l'accent sur le besoin de réviser la procédure de présentation de résolutions et d'élection.
- Examen du mandat du Comité
- Motion visant à ce que le mandat soit porté au site Web dans la section des DPRI et à ce que Sebastian aborde la question des observatrices et observateurs pendant la réunion suivante de l'EN.

- Le rapport final du Groupe de travail conjoint patronal-syndical sur la diversité et l'inclusion a été examiné et le Comité a présenté à l'EN les recommandations qu'il considère comme ses principales priorités. Toutefois, le Comité a jugé qu'il importait de déclarer qu'il appuie la mise en œuvre de toutes les recommandations que comprend le rapport.
- Il y a eu une discussion sur la promotion du CDPRI, et le Comité a trouvé qu'il serait utile de lancer un concours d'affiches s'inscrivant dans le cadre de la modification de l'image de marque du SEIC.
- Le Comité a procédé à une table ronde sur les importantes questions traitées au cours de la réunion.
- Amit Tandon, VPN suppléant aux DP, a présenté une mise à jour et proposé que le Comité demande à l'instance nationale d'acheter des exemplaires du livret *Appels à l'action* du Centre national pour la vérité et réconciliation (<https://shop.nctr.ca/product/booklets>) pour les distribuer en tant que document éducatif pendant la conférence de 2019 sur les DPRI.
- Crystal Warner, VPEN, a proposé que le CDPRI collabore avec le Comité national sur les jeunes travailleuses et travailleurs et le Comité national sur la condition féminine. Puisque les dirigeant-e-s ne sont pas le reflet des membres, la tenue de réunions communes aiderait à créer un milieu plus inclusif pour tous.
- Le président national Eddy Bourgue a annoncé au Comité que les problèmes du milieu de travail devraient constituer un point permanent à l'ordre du jour des réunions.

**Les 15 et 16 septembre 2018 : Conférence sur les DPRI de la région de l'Ontario**

- Cette conférence a englobé diverses formations qui ont aidé les nouveaux délégué-e-s et observatrices et observateurs à mieux comprendre les questions de droits de la personne.
- Les formations et les discussions ont renforcé l'examen des questions d'équité dans l'optique des autres groupes et de leurs incidences sur nos membres.
- Chaque groupe a tenu une réunion de délégation pour discuter de sujets d'inquiétude et préparer des résolutions.

**Le 20 septembre 2018 : Téléconférence du Réseau des employé-e-s ayant un handicap**

- Le harcèlement au travail continue, particulièrement dans le cas des membres ayant un handicap.
- André Demers (président et champion), directeur de la TI et de l'accessibilité, a traité des questions suivantes :
  - *Projet de loi C-81 – Loi canadienne sur l'accessibilité : Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles* – Le gouvernement du Canada a tenu sa promesse de déposer une nouvelle loi sur l'accessibilité. Le gouvernement du Canada continuera de travailler avec les Canadien-ne-s ayant un handicap dans tout le pays pour rendre le Canada plus accessible. André a déclaré qu'un important effort avait été fait pour engager plus de personnes ayant un handicap. Il y a un programme de mentorat des employé-e-s ayant un handicap aux niveaux EX-01 et EX-02 du groupe de la direction. On demandera aux employé-e-s d'exprimer leur intérêt et leur réponse sera portée aux données

confidentielles sur les employé-e-s qui font une déclaration volontaire et les mentors ayant un handicap dans le groupe de la direction.

- On procédera au recrutement positif à l'extérieur; les postes seront affichés et l'on abordera des étudiant-e-s ayant un handicap dans l'ensemble du Canada.
- Un membre a demandé que les documents soient plus conviviaux pour les membres ayant un handicap.
- Un membre a déclaré que les membres ayant un handicap font l'objet d'un préjugé inconscient. Le champion a déclaré qu'il militerait toujours dans l'intérêt des membres ayant un handicap.

En terminant, je tiens à ajouter que si nous souffrons en silence et que nous nous abstenons de cerner nos droits, nous commettrons une injustice non seulement envers nous-mêmes mais aussi envers l'humanité entière. Nous devons nous impliquer afin de pouvoir provoquer un changement. On dit qu'un seul flocon de neige est inoffensif mais que le rassemblement de nombreux flocons peut paralyser une ville.

Il nous arrive souvent de tenir de ce que nous avons pour acquis. C'est pourquoi je trouve qu'il est important de témoigner notre reconnaissance à notre Exécutif national et au personnel du bureau national et des BSR à l'égard du travail acharné qu'ils accomplissent pour assurer un soutien exceptionnel aux membres du SEIC, particulièrement en faisant la promotion d'initiatives ayant trait aux droits de la personne. Je suis fier et honoré de faire partie d'un syndicat qui respecte et défend les droits fondamentaux de la personne. Toutefois, il reste du travail à accomplir pour voir à ce que les gens soient réceptifs au changement de leur milieu.

Présenté respectueusement par

*Sebastian Rodrigues*

*vice-président national aux droits de la personne et*

*président du Comité national des droits de la personne et des relations interraciales*

*« Nous sommes bien plus puissants quand nous nous tournons les uns vers les autres et non contre les autres, lorsque nous célébrons notre diversité... et ensemble abattons les murs imposants de l'injustice. » Cynthia McKinney*