

Vice-président national du SEIC  
Région du Manitoba et de la Saskatchewan  
Rapport de 2019 aux sections locales

Je me suis demandé sur quels sujets il serait le plus approprié que porte ce rapport. Il y a tellement de problèmes dans la région. J'aimerais avoir de meilleures nouvelles à vous donner mais je n'en ai malheureusement pas.

Puisque la plupart des gens veulent recevoir les bonnes nouvelles en premier lieu, commençons par celles-là.

Les bonnes nouvelles sont que les personnes qui s'impliquent dans notre syndicat au palier local, y compris les membres de l'exécutif des sections locales et les délégué-e-s syndicaux, sont des personnes dévouées qui travaillent dur sans toucher de rémunération pour tout le travail supplémentaire qu'elles accomplissent dans votre intérêt et le soutien qu'elles vous assurent.

Elles accomplissent ce travail bénévole parce qu'il leur tient à cœur de défendre l'équité et la justice.

Elles se rendent compte que, pour progresser, toute organisation doit être juste, transparente, diversifiée, honnête, sécuritaire, inclusive et respectueuse, et elles ont consacré du temps et de l'énergie à leur sensibilisation et travaillent d'arrache-pied pour que nos lieux de travail soient vraiment des milieux de travail de choix.

Elles se rendent compte que nos lieux de travail doivent être équitables, justes, divers, inclusifs et respectueux pour que nous puissions fournir des services fondés sur ces valeurs à nos client-e-s, les membres de la population du Canada.

Voilà, consœurs et confrères, les bonnes nouvelles.

Voici maintenant certaines des moins bonnes nouvelles :

### Phénix

Notre système de paye demeure lamentable. Nos membres qui s'occupent de la paye travaillent dur et font de leur mieux pour voir à ce que nous recevions en temps opportun les sommes que nous avons durement gagnées. Le problème tient au système lui-même. Nos membres doivent livrer une lutte difficile contre un système qui ne permet tout simplement pas de faire ce qu'on attend de lui. Il ne se passe pas une journée sans que j'entende des commentaires et que je reçoive des plaintes de membres au sujet d'erreurs de paie, de recouvrements

de paiements en trop qui n'ont pas leur raison d'être et de nombreux autres problèmes qui auraient dû être réglés à l'heure actuelle. Selon les statistiques les plus récentes du service de la paye des RH, il y a deux problèmes posés par le Phénix qui sont en suspens par personne qui travaille pour EDSC.

Nous avons eu un certain succès relatif au Phénix. Les pressions de plus en plus importantes faites par le syndicat au nom des personnes qui ne recevaient aucune rémunération ont porté fruit dans une certaine mesure. Dernièrement, l'employeur a adopté une loi modifiant la législation fiscale afin que nos membres ayant reçu des paiements en trop ne soient plus tenus de rembourser le montant brut. Les membres n'ont jamais reçu ce montant et ils n'auront désormais à rembourser que le montant net qu'ils ont reçu. Une autre bonne nouvelle est que la décision sera rétroactive à 2016. Nous ne savons pas encore ce qui arrivera aux membres qui ont déjà remboursé ou qui sont en train de rembourser des montants, mais il y a lieu de consulter l'exécutif de sa section locale à ce sujet et nous partagerons l'information avec vous dès que nous la recevrons.

L'employeur s'efforce de remplacer le Phénix et il a programmé des démonstrations pour l'ensemble du Canada. Vous devriez avoir déjà reçu un message de courriel de l'employeur à ce sujet. Efforcez-vous d'assister aux démonstrations. Après tout, c'est votre paye qui est en jeu.

### Négociations

Comme je suis sûr que vous le savez déjà, il n'y a PAS de bonne nouvelle ayant trait aux tables de négociation. Après de nombreuses sessions de négociation infructueuses, le Conseil du Trésor a proposé une augmentation de 0,75 % par année pour 4 ans, AUCUN paiement rétroactif et une année entière pour mettre en œuvre toute entente après sa signature. Ce que le Conseil du Trésor a proposé, en fait, c'est UN GEL SALARIAL DE DEUX ANS.

Nous avons souffert en raison du Phénix, nous n'avons pas eu de véritable augmentation salariale depuis plus de vingt ans, nous avons subi le réaménagement des effectifs, nous nous sommes vu priver de notre indemnité de départ, nous avons dû lutter pour conserver nos congés de maladie de base, et voici qu'on nous offre un gel salarial. Au temps pour « les nouvelles relations fondées sur le respect avec les fonctionnaires » qui ont été promises depuis les élections les plus récentes.

J'encourage chacun-e d'entre vous à appuyer notre équipe de négociation. Quand votre section locale vous le demandera, défendez ce en quoi vous croyez et agissez honorablement envers vos consœurs et confrères membres.

J'entends souvent les nouveaux membres dire que nous avons de bons salaires et avantages sociaux. C'est un fait, mais il tient au dur travail accompli par leurs prédécesseurs et leur syndicat. Il faut se rappeler que celui-ci ne peut pas

améliorer les conditions seul. Il y a lieu de s'affirmer en son nom et en celui de ses collègues et de s'impliquer. Si nous ne luttons pas pour défendre ce que nous avons acquis de haute lutte et pour aller de l'avant, nous ne pourrions blâmer que nous-mêmes lorsque nous perdrons du terrain.

Le CT a rejeté dernièrement notre déclaration d'impasse et a ordonné notre retour aux tables de négociation. Je vous tiendrai au courant de la suite.

Revenons à une bonne nouvelle. La direction régionale d'EDSC, y compris la SMA Sylvie Bérubé et tous les directeurs généraux régionaux de secteurs d'activité, s'est engagée à consulter vos dirigeant-e-s régionaux afin de trouver des solutions à apporter aux problèmes de la région et à collaborer avec eux afin de rendre nos lieux de travail sécuritaires, justes, équitables et transparents.

En octobre 2018, un cours du PAM sur les CCPS a été donné aux dirigeant-e-s syndicaux et cadres régionaux. Il a été extrêmement fructueux et nous avons hâte de faire fond sur ses résultats. Tous les dirigeant-e-s syndicaux se vouent à voir à ce que les engagements pris au cours de la consultation patronale-syndicale régionale soient mis en œuvre et à ce que les deux parties collaborent pour faire de nos lieux de travail des milieux plus favorables à nos client-e-s comme à nous tous.

### Dotation

Nous nous sommes efforcés à la table régionale de régler les nombreux problèmes de dotation sur lesquels vous avez attiré notre attention. Un des principaux problèmes a été celui des membres qui, après avoir fait de grands efforts pour que leur candidature soit intégrée à un bassin, voient expirer le bassin avant de s'être vu offrir un poste. Nous avons signalé votre inquiétude à l'employeur et nous espérons qu'il consentira au transfert automatique de toute candidature qu'il reste dans un bassin à tout nouveau bassin créé pour le même poste si l'énoncé des critères de mérite et la description de travail n'ont pas changé. Il est à espérer que personne ne sera laissé pour compte.

Nous nous occupons en outre des nominations intérimaires non annoncées. Bien entendu, l'employeur a le droit de gérer, y compris celui de procéder à des nominations de quatre mois moins un jour sans afficher d'avis d'emploi vacant ou demander des déclarations d'intérêt. Nous croyons que c'est un droit de la direction.

Cependant, si l'employeur souhaite prolonger une nomination intérimaire au-delà de la période de quatre mois moins un jour, il devrait être tenu de publier une demande de déclarations d'intérêt dans la zone de sélection initiale. Ce n'est qu'équitable.

Vous nous avez dit que vous vouliez avoir l'occasion d'acquérir de l'expérience en occupant par intérim tout poste affiché. Il n'est qu'équitable que tout membre puisse connaître les postes disponibles et déclarer son intérêt à l'égard de toute possibilité d'intérim dans ce poste. Nous continuerons de lutter pour que vous en ayez la possibilité.

Par ailleurs, nous avons abordé la question du recours aux employé-e-s occasionnels par votre ministère. Les employé-e-s occasionnels ont leur place à EDSC : ils sont censés réaliser des projets de courte durée lorsqu'il n'y a pas d'autre option de dotation. Vous nous avez signalé que des employé-e-s occasionnels étaient engagés dans certains de vos lieux de travail pour accomplir du travail qui est normalement accompli par nos membres ou qui pourrait et devrait être accompli dans le cadre d'une nomination intérimaire. Nous présenterons vos craintes à la table régionale et nous demandons aux membres de nous faire parvenir des statistiques sur les employé-e-s occasionnels engagés pour 2019 et une répartition du travail qu'ils accomplissent par secteur d'activité.

En octobre 2018, j'ai reçu la formation sur les plaintes de dotation à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral qui a été donnée par l'AFPC à Ottawa. J'ai hâte de mettre cette formation en pratique.

### Santé et sécurité

Les principaux problèmes de santé et de sécurité continuent d'être posés par nos comités régionaux de santé et de sécurité, qui sont chargés de mettre en œuvre, de concert avec le SMA régional, les programmes et les politiques de SST d'EDSC dans les régions. Il est à espérer que ces problèmes seront réglés. Je vous tiendrai au courant.

La formation en SST pose un autre problème important dans nos lieux de travail. À quand remonte la dernière fois que vous avez reçu la formation obligatoire en matière de santé et de sécurité? Selon la législation en vigueur, la formation en santé et sécurité est obligatoire pour tous les gestionnaires, les surveillant-e-s, les membres de comités ET les employé-e-s. Une fois que nos comités régionaux reprendront leur activité normale, cette formation devrait être le premier point à leur ordre du jour. Une fois que tout le monde aura reçu la formation appropriée, bon nombre des autres problèmes qui se posent se régleront automatiquement.

### Griefs

Je collabore avec bon nombre d'entre vous pour répondre à des questions et présenter des explications au sujet de vos droits relatifs à l'obligation

d'adaptation, aux EGR, aux mesures disciplinaires, à la classification, aux congés, à la dotation, à la négociation collective, au Phénix et au droit de grève.

Il arrive souvent que je trouve décourageant l'orientation que nos secteurs d'activité prennent envers leurs employé-e-s et que je sois estomaqué par le manque de compassion et d'empathie à l'égard de certains de nos enjeux et de nos inquiétudes. C'est alors qu'un gestionnaire ou directeur propose une solution ou se montre disposé à accepter une solution qui nous permet d'éviter de déposer un grief ; c'est ce qui me tient aller.

Franchement, je considère comme un échec de notre syndicat le fait qu'il soit obligé de déposer un grief, car il aurait dû pouvoir trouver une solution, conclure une entente ou arriver à un règlement jugé acceptable par tous plutôt que de déposer un grief. Dans certains cas, ces autres solutions peuvent être impossibles ou indépendantes de notre volonté et nous n'avons pas d'autre option que de déposer un grief pour défendre les droits et l'emploi de nos membres.

Je sais que bien des membres hésitent à parler à leur syndicat de leurs problèmes ou du dépôt d'un grief parce qu'ils craignent de subir des représailles ou que cela nuise à leur avancement professionnel. Il s'agit de craintes infondées. Comme je l'ai déjà indiqué, les problèmes signalés au syndicat sont réglés dans la plupart des cas d'une manière jugée acceptable par la direction et le membre sans qu'il soit nécessaire de déposer un grief.

Cela étant dit, vous avez le droit de déposer un grief et ce droit est défendu dans votre convention collective. Il n'y a donc pas lieu d'hésiter à parler à votre représentant-e local-e et à lui demander conseil et aide, car il nous est défavorable à tous que des membres soient malheureux au travail.

### Conseil des président-e-s de la région

Du 17 au 21 septembre 2018, le Conseil des président-e-s de la région du Manitoba et de la Saskatchewan a tenu sa deuxième réunion annuelle à Saskatoon, en Saskatchewan. Tous les président-e-s des sections locales du Manitoba et de la Saskatchewan font partie du conseil régional, et la présidente ou le président de votre section locale a participé à trois journées de formation et à une journée et demie de réunion du Conseil.

Une journée de formation a été consacrée aux priorités des femmes et de leurs alliés, l'accent étant mis sur les problèmes au travail et les mesures que les femmes et les hommes peuvent prendre ensemble pour régler la foule de problèmes auxquels les femmes doivent faire face dans les lieux de travail actuels.

Une journée entière de formation a été consacrée à la santé et à la sécurité, y compris les droits, les responsabilités et les rôles dans ce domaine. La formation a englobé un examen du Code canadien du travail et des règlements qui en découlent et de nombreuses discussions sur des problèmes propres à des lieux de travail.

Une demi-journée a été consacrée à un tour de table au cours duquel les président-e-s des sections locales ont présenté des problèmes propres à leur secteur d'activité ou lieu de travail. Cela nous a ouvert les yeux à tous. Notre président national Eddy Bourque et notre vice-présidente exécutive nationale Crystal Warner ont pris des notes sur des questions qu'ils s'efforceront de régler à Ottawa.

En tant que VPN au Manitoba et à la Saskatchewan, j'ai trouvé réconfortant de voir que tous les président-e-s des sections locales étaient disposés à passer une semaine entière loin de leur famille, de leur amis et de leurs obligations personnelles pour recevoir une formation afin de mieux servir les membres.

Du 4 au 9 juin 2019, la prochaine réunion du Conseil des président-e-s sera une réunion des président-e-s des sections locales de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, du Manitoba et de Saskatchewan. Ce sera la première réunion des président-e-s de la région de l'Ouest du SEIC. Elle aura lieu à Winnipeg à l'occasion du centenaire de la grève générale de 2019 de Winnipeg. Deux journées entières de formation sont prévues, y compris six ateliers différents. Une journée a été réservée à une discussion en panel avec l'employeur, et la SMA et les DGR d'EDSC ainsi que le SMA d'IRCC et le président de la CISR ont été invités à faire partie du panel et à répondre aux questions des président-e-s des sections locales. Un souper de gala doit avoir lieu au Musée canadien pour les droits de la personne le samedi soir.

Puisque ma femme me dit que mes rapports sont trop longs et que personne ne voudra les lire, je vais arrêter d'écrire maintenant.

Je tiens seulement à rappeler que c'est votre soutien qui fait la force de votre syndicat. Celui-ci est composé de personnes dont certaines ont beaucoup de connaissances et d'autres commencent à peine à apprendre. Aucun d'entre nous n'est parfait et nous n'avons pas réponse à tout, mais nous avons en commun le fait que nous ne sommes là que pour aider les membres.

Impliquez-vous. Faites de votre lieu de travail un lieu sécuritaire, équitable, respectueux et inclusif où règnent la diversité et la justice et qui constitue un exemple de ce que devrait être un syndicat et un lieu de travail.

Présenté respectueusement et en toute solidarité par

Dwight McLeod