

# RAPPORT DU VPN POUR LA CISR

Pour la période du 15 octobre 2018 au 4 avril 2019

*par Marco Angeli*

L'année 2019 marque le 30<sup>e</sup> anniversaire de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR), le plus grand tribunal administratif canadien indépendant, composé de quatre sections : la Section de la protection des réfugiés (SPR), la Section d'appel des réfugiés (SAR), la Section de l'immigration (SI) et la Section d'appel de l'immigration (SAI).

Alors que la CISR comptait environ 1 000 employés à travers tout le pays, ce nombre a bondi à près de 1 500, en incluant les personnes nommées par décret (PND), depuis l'embauche qu'ont permis les sommes additionnelles qui lui ont été consenties dans le budget fédéral 2018. Des résultats en termes de productivité étaient bien sûr attendus avec ces ressources additionnelles. Le président de la CISR, Richard Wex, a fait part des réalisations suivantes dans son message à l'occasion de la fin de l'exercice 2018-2019 :

- La SPR a non seulement été en mesure de ralentir la croissance du nombre de cas en instance et des temps d'attente, elle a aussi dépassé sa cible de rendement de 32 000 demandes d'asile pour l'année ;
- La SAR a terminé l'année avec un effectif complet de décideurs (PND) pour la première fois depuis ses débuts en 2013 et a également atteint son ambitieuse cible visant à régler 5 200 appels ;
- La SI est entrée dans une nouvelle ère avec la publication des nouvelles Directives du président sur la détention, suite aux conclusions et aux recommandations de l'examen externe réalisé l'an dernier ;
- La SAI a réussi à éliminer son arriéré d'appels en matière d'immigration en instance après plus d'une décennie et s'engage maintenant à respecter une norme de service de traitement de 12 mois pour les appels interjetés après le 1<sup>er</sup> avril 2019.

Les énormes chiffres cités ci-dessus et le nombre record de cas reçus tant à la SPR qu'à la SAR, expliquent le plus grand intérêt de la part du public, des médias et du Parlement envers la CISR.

Évidemment, de nombreux enjeux liés au facteur humain sont apparus : dotation (surutilisation des processus non annoncés et autres excès ou abus), taux de roulement, démotivation, stress lié à la charge de travail, épuisement professionnel, santé mentale, démotivation, utilisation abusive de la gestion du rendement et de la discipline.

Monsieur Wex est arrivé à la tête de l'organisation en juillet 2018, mais Eddy, Crystal et moi n'avons pu avoir une rencontre initiale avec lui que quatre mois plus tard. Lors de cet échange, M. Wex nous a fait part de ses objectifs, axés autour de la l'augmentation de la productivité générale de la CISR d'abord et les problèmes liés au système de paie Phénix. J'ai parlé de l'importance de ne pas négliger le facteur humain, que malgré l'importance des mesures de rendement, la personne devrait demeurer au centre de toutes les décisions de la gestion.

Eddy va maintenant prendre ma relève comme co-président du comité national de consultation patronale-syndicale, pour standardiser la représentation nationale auprès de nos Employeurs respectifs. Ceci va aussi me permettre d'intervenir davantage ou plus en profondeur sur des sujets touchants nos membres puisque je les côtoie dans le milieu de travail.

À ce sujet, je suis allé sur place aux bureaux de la CISR à Montréal en novembre dernier et j'y suis retourné le mois dernier avec Crystal dans le cadre d'une tournée nationale pour rencontrer les commissaires (PM-06) avec Fabienne, pour discuter plus précisément des enjeux qui les préoccupent.

La santé mentale au travail demeure bien entendu au centre des préoccupations de nos membres à la CISR. Les travaux du nouveau sous-comité mixte sur la santé mentale se poursuivent depuis la réalisation du sondage Guarding Minds @ Work pour développer un plan d'action. Les membres du sous-comité ont pris part à l'atelier du PAM sur la santé mentale et suivi une formation taillée sur mesure sur leur rôle, sur l'obligation d'accommodement de l'Employeur et sur la suite à donner au sondage. Une présentation des réalisations et des étapes à venir a été faite au Conseil de gestion de la haute direction de la CISR, qui en suit les progrès avec grand intérêt.

Sur la charge de travail, la productivité et les questions liées à la dotation, je rencontre toujours les gestionnaires sur une base régulière et j'apporte les demandes et suggestions de nos membres, même si un changement de culture demeure un travail de longue haleine. Je joins en annexe à mon rapport un projet de position syndicale sur la dotation, développé et adopté par la section locale de Montréal et je travaille en collaboration avec mes collègues représentant d'autres agents négociateurs (ACEP, IPFPC, ACAF, AJJ) pour améliorer les conditions de travail de l'ensemble des employés de la CISR.

Au niveau local, j'ai entamé une tournée du personnel pour recruter des membres pour le comité de santé sécurité et participé activement à la planification et aux activités de la Journée internationale de la femme et du 30<sup>e</sup> anniversaire de la CISR pour une meilleure visibilité du syndicat et pour ranimer la section locale.

Enfin, puisque j'avais fait mention dans mon dernier rapport que j'avais été déclaré affecté le 11 avril 2018, je suis heureux de vous mentionner que mon statut a été régularisé le mois dernier, toujours dans le groupe des PA et donc membre en bonne et due forme et en règle du SEIC.

En toute solidarité,

Marco Angeli  
Vice-président national pour la CISR