La région de la C-B et du Yukon est demeurée très active au cours des quelques derniers mois. Les membres ont continué à être affectés par le dysfonctionnement du Phénix. Des paiements d’assurance-invalidité de longue durée à la rémunération des heures supplémentaires et à la paye normale, des problèmes se posent encore toutes les deux semaines. Bien que certains gestionnaires de la région fassent tout leur possible pour aider les membres au quotidien, d’autres semblent avoir subi ce que j’espère être de l’usure de compassion car ils manquent d’empathie ou de compréhension de la façon dont leurs actions ou leur inaction a donné lieu à bon nombre des situations, même si c’est, nous l’espérons, involontaire. Les paiements d’assurance-invalidité de longue durée dans les cas où le membre travaille à temps partiel demeurent les pires scénarios car il arrive souvent que le membre continue de recevoir la rémunération correspondant à ses heures de travail à plein temps et que l’autorisation du congé non payé mette des semaines, sinon des mois à se rendre du centre de paye à la Sun Life.

La région continue de mettre l’accent sur la mobilisation. J’ai eu l’occasion de tenir de nouveau des réunions avec la plupart des sections locales de ma compétence depuis quelques mois afin de renouer des liens avec leurs exécutifs et de déterminer les besoins des sections locales. Compte tenu de l’éventualité imminente de la prise de moyens de pression au travail et des problèmes que le Phénix continue de poser, mes visites sont tombées à point nommé. Puisque, au sein de l’AFPC, les membres du SEIC en C-B comprennent un grand nombre de coordinateurs de la mobilisation, il était important de leur parler également afin qu’ils sachent que le SEIC les appuiera et que la mobilisation relativement aux moyens de pression au travail sera une priorité dans l’ensemble de la région. Cet été, notre deuxième section locale en importance a tenu un événement pendant lequel un food truck a servi des glaces roulées et des mises à jour sur les négociations ont été présentées. Le propriétaire du camion est un confrère du SDI de la région. La participation à l’événement a été excellente malgré quelques problèmes de logistique, et nous avons eu l’occasion de parler directement aux membres de leurs sujets d’inquiétude, des prochaines élections et de la négociation collective.

Les enquêtes administratives continuent de présenter des difficultés dans la région. Nous commençons à peine à voir les résultats de ces enquêtes dans l’ensemble de la région. Il semble se dessiner une tendance selon laquelle les employé-e-s ayant le plus d’ancienneté décident de prendre leur retraite plutôt que de continuer à faire l’objet d’une enquête. De plus, il semble que les mesures disciplinaires varient selon l’autorité que le poste est censé comporter.

J’assure la représentation au deuxième palier pour tous les griefs dans la région de la C‑B et du Yukon depuis juin. Cela m’a permis de bien comprendre les tendances dans tous les ministères et les secteurs d’activité de la région. Les préoccupations en matière de santé mentale sont demeurées les principaux sujets de bon nombre des griefs. De plus, j’ai pu constater des améliorations que la direction pourrait apporter et des lacunes de formation que le syndicat pourrait combler. Les connaissances et l’expérience acquises par les VPN à traiter les griefs seront irremplaçables et donneront plus de crédibilité aux VPN devant l’employeur car nous prenons conscience directement des problèmes des membres.

À mesure que je finis de traiter des griefs et que les gens se rendent compte que j’interviens plus tôt auprès des sections locales que je ne le faisais auparavant en tant que VPN, de nombreux membres m’ont présenté des problèmes au sujet desquels ils auraient auparavant consulté un-e RSN plutôt que leur VPN. Il s’agit de problèmes comme ceux que posent les examens des mesures d’adaptation dont bien des membres font l’objet, dans le cadre desquels l’employeur semble s’efforcer de faire passer les membres du travail à plein temps au travail à temps partiel quand ils continuent de s’absenter, en dépit de l’obligation d’adaptation.

À Vancouver, IRCC a décidé de décommander les trousses en cas de tremblement de terre. La question a été abordée au sein du CRCPS et la décision a été prise parce qu’il n’existe aucune exigence nationale de stocker des trousses de ce genre. Bien que cela soit vrai, les régions, provinces et villes ne se trouvent pas toutes sur des failles géologiques. C’est une caractéristique de la province qu’elle procède annuellement à un exercice de sécurité en cas de tremblement de terre sur l’ensemble de son territoire.

La CISR continue d’imposer des charges de travail trop lourdes. Particulièrement aux décideurs PM-06. Elle continue aussi d’engager des employé-e-s, et la section locale a grossi considérablement. La santé mentale au travail demeure un dossier dont les trois ministères s’occupent en priorité car les membres continuent à travailler dur même s’ils disposent de moins de ressources qu’avant, si leur système de paye n’est pas efficace et s’ils craignent les représailles de leur employeur.

En juin, la région de la C-B et du Yukon a tenu sa conférence des président-e-s dans le cadre de celle, plus vaste, des président-e-s de l’Ouest. Les président-e-s des régions se sont rassemblés pour la première fois et la conférence a été un succès, Environ 50 membres de la région de la C-B et du Yukon ont participé à la conférence à Winnipeg. Les délégué-e-s à celle-ci l’ont appréciée. La formation a été fantastique. Nous remercions tous les permanent-e-s qui nous ont épaulés pendant la formation ou en nous assurant un soutien administratif. Cela a fait toute une différence. La région de la C-B et du Yukon aimerait accueillir la prochaine conférence s’il est décidé de remettre ça. Je sais que les relations établies entre les régions aideront les militant-e-s à s’entraider. Les membres ont apprécié l’occasion de rencontrer les dirigeant‑e‑s supérieurs des régions représentant les membres de tous les ministères. Ils ont également apprécié le fait que l’employeur ait daigné se présenter et qu’ils ont pu poser des questions ayant trait au travail qu’ils accomplissent.

J’ai continué à faire partie du Comité du CTC sur l’AE et à participer aux travaux connexes avec le commissaire des travailleurs et travailleuses à l’AE. Comme bon nombre d’entre vous le savez déjà, le TSS (Tribunal de la sécurité sociale) sera remplacé par un système de nouveau tripartite. Cela signifie que les syndicats, les employeurs et la communauté recommenceront à participer à la prise des décisions au premier palier. Cela marque le rétablissement d’un système fondé sur les antécédents des client-e-s plus facile d’accès que le système actuel souvent trop bureaucratique et complexe. C’est aussi le rétablissement de la participation des travailleurs et travailleuses et des syndicats à l’administration équitable d’un système qu’ils ont aidé à mettre sur pied et dans lequel ils ont nettement un rôle à jouer. C’est une victoire de taille car la tâche semblait impossible quand nous l’avons entreprise.

Je recommencerai à tenir des réunions avec le commissaire à l’AE vers la mi-octobre et nous entendons tenir des réunions à tout le moins trimestrielles. Le 18 octobre aura lieu un forum sur des questions juridiques et administratives ayant trait à l’AE, telles que le nouvel examen de demande et la procédure d’appel. Je participerai à ce forum d’une journée et je tiendrai une rencontre avec le commissaire la veille. Le 5 décembre est la date provisoire du forum sur l’AE avec EDSC et les intervenants communautaires/syndicaux. Le commissaire des travailleurs et travailleuses à l’AE et la commissaire des employeurs à l’AE participeront au forum une partie de la journée sinon toute la journée. Je vous serais reconnaissante de m’indiquer toute question à aborder pendant chacune de ces réunions, et particulièrement celle que j’aurai avec le commissaire des travailleurs et travailleuses. Il a été un bon allié quand j’ai abordé par le passé des problèmes affectant nos membres.

Recrutement d’employé-e-s engagés pour une période déterminée plutôt que d’employé-e-s occasionnels

Au cours des prochaines semaines, j’encouragerai nos militant-e-s à engager des conversations avec nos membres au sujet du besoin de voter pour élire un gouvernement néo-démocrate. Je crois que nous pouvons citer en exemple le gouvernement de la C-B pour illustrer le fait que le NPD peut gouverner en sortant des sentiers battus. Par la suite, j’encouragerai tous les militant-e-s de la région à contribuer directement aux campagnes du NPD.

Il y a deux semaines, la consoeur Sargy Chima a été acclamée VPN suppléante de la région de la C-B et du Yukon. Je tiens à profiter de l’occasion de lui souhaiter la bienvenue et de lui dire que j’ai hâte de travailler avec elle dans son nouveau rôle.

Je remercie le personnel de tout le Canada qui a appuyé notre région au cours de l’été car son effectif a été plus restreint que d’habitude. Chaque membre du personnel auquel nous avons demandé de l’aide nous l’a apportée sans heurt, ce qui a facilité la vie à nos membres depuis quelques mois. Tous les membres et moi en sommes très reconnaissants.

En toute solidarité,

Vanessa Miller

VPN, C-B et Yukon