

## Rapport de juin 2020 du VPN, IRCC

La période que nous traversons est difficile pour tout le monde. C'est plutôt surréaliste de se faire dire tout d'un coup qu'il faut rester chez soi et se protéger. Je crois que nous avons tous été rassurés d'apprendre qu'en principe, nos paies continueraient de nous être versées. Phénix demeure un problème, mais le nombre de dossiers suscitant des inquiétudes a beaucoup baissé.

Nous essayons tranquillement de reprendre le cours « normal » de notre vie, mais nous devons être vigilants et continuer de nous protéger à l'aide des masques et en pratiquant la distanciation physique. C'est pourquoi, de concert avec notre Exécutif national, je redouble d'efforts pour que les négociations et les délibérations demeurent constructives et empreintes de respect. L'option du congé « 699 » demeure accessible à un grand nombre de nos collègues, et pourrait être en vigueur pour encore un certain temps. La direction d'IRCC a indiqué que jusqu'à 25 % des effectifs pré-COVID pourraient probablement reprendre le travail dans les bureaux. Jusqu'à maintenant, on pense que ce chiffre est plutôt de 20 % ou moins; mais, selon l'évolution (ou le ralentissement) de la pandémie, il pourrait atteindre 30 %.

Au sein d'IRCC, on a commencé à aborder la question lors d'une réunion durant laquelle la direction d'Ottawa a fait savoir qu'elle entendait instaurer des horaires variables, contrairement à ce que prévoit la convention collective. Eddy Bourque (président du SEIC) et Crystal Warner (VPEN du SEIC) ont déposé un grief de principe; la décision rendue a été favorable au SEIC et à ses membres employés d'IRCC. Il a été décidé que la direction n'aurait pas dû essayer de mettre en œuvre ce changement d'horaires. Par la suite, le débat est devenu beaucoup plus constructif et empreint de respect. Et jusqu'à maintenant, on a consulté les participants lors de la plupart, voire de la totalité des réunions.

Je siège au sous-comité sur les lieux de travail de l'équipe de direction chargée de la réintégration par nos membres de leur espace de travail. Nous discutons par exemple de l'utilisation de Plexiglas, de l'établissement de sens de circulation dans les espaces de travail (et dans les espaces publics faisant partie de nos bureaux), de distanciation physique et de la façon de mettre en place ces mesures. De plus, je siège au sous-comité sur la santé au travail. Ces comités s'occupent également des EPI (équipements de protection individuelle) et de

l'état de préparation des sites. Et bien sûr, je suis membre du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité (CNOSS) et du sous-comité sur la santé mentale.

On a informé le CNOSS que des DEA (défibrillateurs automatisés externes) seraient installés dans tous les bureaux. Pour l'instant, la priorité est accordée à la réintégration des espaces de travail par les membres, en toute sécurité et en évitant le plus possible les incidents. Le débat demeure animé à propos de l'installation des DEA. Nous (les dirigeants) n'oublions pas qu'IRCC et la CISR seront équipés de DEA dans leurs locaux, et nous le rappelons aux équipes d'Ottawa à chaque réunion. Les membres de l'EN exercent des pressions auprès de Service Canada pour que le ministère adopte lui aussi les DEA.

Au cours des mois à venir, nos deux principaux enjeux seront les cérémonies de citoyenneté virtuelles et les entrevues finales en vue de la résidence permanente. La plupart des gens pensent que l'intégrité de notre ministère n'est pas préservée, alors que nos membres font tout ce qu'ils peuvent en ce sens. Par ailleurs, nous discutons du problème de la classification, car il semble que la direction ait l'intention d'autoriser les PM-03 à animer les cérémonies, qu'elle ait décidé de remplacer un grand nombre de juges par des commis et de remplacer ceux qui décernent l'Ordre du Canada par des personnes gagnant bien plus de 110 000 \$, alors que nos membres sont payés un maximum de 60 000 \$. Il faut que les responsables de la classification interviennent, car ces situations « d'urgence » étaient acceptables dans la mesure où elles comblaient un besoin temporaire. Or, si cela devient la norme, il est évident que la situation ne pourra perdurer. Dès le départ, il est apparu clairement qu'aucune orientation n'avait été établie par la direction, puisque la plupart des personnes responsables improvisaient totalement, et demandaient à nos membres chargés du processus ce qu'il fallait faire et comment le faire. Cela signifie également que ce processus était extrêmement incertain, en l'absence de stabilité dans les directives et la gestion. Nous sommes enfin revenus à un semblant d'ordre dans le cadre du processus, et nous comprenons ses lacunes et les risques connexes.

Avant la pandémie de COVID-19, nous exigeons constamment des consultations et un dialogue empreint de respect, mais nos dirigeants n'étaient pas intéressés et n'ont jamais vraiment compris ou voulu comprendre à quoi servaient vraiment les

consultations. À ce stade-ci, je peux vous dire que l'atmosphère s'est allégée, que le SM se montre respectueux et coopératif, et qu'il souhaite vraiment participer au dialogue et aux consultations, comme en témoignent le dossier des DEA, l'actuelle réintégration de nos membres, l'acquisition d'EPI et la prise en compte des enjeux de santé et de sécurité et de santé mentale durant ce processus.

Le tout respectueusement soumis,

Paul Croes (VPN, IRCC)