



Chers/chères ami-e-s,

Mon dernier rapport à l'Exécutif national (EN) remonte à juin 2020. Beaucoup de choses se sont produites depuis et continuent de se produire dans notre monde en constante évolution.

Je m'en voudrais de ne pas commencer par souligner les défis auxquels nous sommes confrontés. La COVID a rendu la vie difficile à tous au SEIC. Je pense constamment à nos membres, à nos dirigeant-e-s et à notre personnel, vu les répercussions et les facteurs de stress que la pandémie a ajoutés aux défis que nous devons déjà relever.

De plus, le mouvement syndical, l'AFPC et ses éléments sont tenus responsables de leur rôle dans la perpétuation du racisme, de l'oppression et de la misogynie systémiques. Nous traversons une période difficile qui exige une responsabilisation, de la transparence et un engagement de la part de nos dirigeants. Elle exige aussi que nous nous écoutions les uns les autres, que nous soyons respectueux lorsque les autres nous racontent leur expérience vécue et que nous nous mettions au défi de faire mieux.

Je veux aussi commencer par exhorter tous les membres du SEIC à accorder la priorité à leur santé. J'ai pu constater personnellement les résultats du stress et du fait de négliger mon propre bien-être. Je me suis engagée envers moi-même à faire de ma santé une priorité, et j'ai apporté des changements importants à mon mode de vie afin d'améliorer mon bien-être physique et mental.

Je tiens à dire aux membres que, dans le contexte de nos propres efforts de responsabilisation du SEIC à l'égard de son rôle dans l'élimination du racisme systémique et la lutte contre l'oppression, nous superviserons la formation de tout le personnel du SEIC sur ces sujets à compter d'octobre. Ce sera une formation sera, et nous avons hâte de discuter avec l'EN des démarches de formation de nos dirigeant-e-s et de nos membres sur ces sujets. En plus de notre politique d'équité en matière d'emploi, nous en sommes aux dernières étapes de l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi, en consultation avec le syndicat des employés, le SEPB. À la suite d'un récent sondage auprès des employé-e-s, nous sommes fiers d'avoir fait augmenter considérablement le nombre d'employé-e-s du SEIC qui s'identifient comme faisant partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Aujourd'hui, l'effectif du SEIC est plus représentatif que jamais de ses membres, comptant des employé-e-s qui se sont identifiés dans chaque groupe en quête d'équité. Cela dit, il y a encore du travail à faire. Nous devons accroître le nombre de membres du groupe des personnes noires, autochtones et racisées à même de présenter leur candidature dans le cadre des futurs processus de dotation, en les mobilisant et en les encadrant. Nous attendons avec impatience la tenue de nombreuses discussions, à tous les niveaux de notre syndicat sur la façon dont nous pouvons atteindre ces objectifs.

De plus, du travail a été fait à l'interne sur la santé mentale du personnel du SEIC. À la suite d'un sondage de Protégeons la santé mentale au travail et de vastes consultations auprès de notre comité mixte de santé et de sécurité, ainsi que de notre table syndicale patronale, nous avons fait une série de recommandations au président national du SEIC sur l'amélioration du mieux-être au sein de l'organisation. Nos recommandations ont été bien accueillies, et nous avons hâte de poursuivre le travail dans ce domaine.



J'aimerais également profiter de l'occasion pour vous faire part de mes préoccupations au sujet du nouveau processus électronique pour l'élection des dirigeant-e-s du SEIC. Il y a beaucoup de travail à faire dans ce domaine et beaucoup de leçons à tirer de notre première expérience dans la conduite d'élections de cette façon. Avec un vote par membre, nous devons en faire plus pour favoriser la participation de tous les membres du SEIC au processus électoral et rendre le scrutin accessible à tous nos membres. Grâce à la récente ratification de la convention collective du groupe PA, je suis heureuse de vous annoncer que nous avons maintenant le courriel à la maison de plus de 70 % de nos membres. Nous devons poursuivre notre travail pour acquérir ces points de contact et communiquer avec nos membres là où ils se trouvent.

En ce qui concerne les manuels de formation pour nos membres, je suis très heureuse d'annoncer les progrès incroyables que nous avons réalisés, après plus d'un an d'efforts de la part de nos représentant-e-s syndicaux nationaux, sous la supervision de notre coordonnateur de la représentation, Luc Pomerleau, et notre directeur de la représentation et des relations de travail, Guy Boulanger. Les manuels de cours suivants sont maintenant rédigés, et ils sont en cours de révision sur le plan de l'exactitude et de la facilité de prestation : discipline en milieu de travail, obligation de prendre des mesures d'adaptation, plaintes en matière de dotation, traitement des griefs, comité local de santé et de sécurité, administration locale, enquêtes administratives et Conseil national mixte (CNM).

Les cours durent d'un à deux jours, peuvent être adaptés à l'apprentissage virtuel et sont offerts dans les deux langues officielles. Notre objectif est que, au cours des deux prochains mois, tous les représentant-e-s syndicaux nationaux du SEIC soient formés pour donner ces cours à nos membres. Une fois que les représentant-e-s syndicaux nationaux auront reçu la formation, les descriptions de cours seront accessibles sur notre site Web, et les membres de l'EN en seront informés, afin de pouvoir commencer à planifier la formation dans leur région. Je tiens à remercier tous les membres du personnel qui ont participé à cette refonte historique de nos manuels de formation. C'est le niveau de service que nous nous devons d'offrir aux membres du SEIC, et je suis extrêmement fière que nous puissions respecter cet engagement.

Une autre considération pour notre syndicat, c'est l'avenir du télétravail. Les réalités de la COVID nous ont forcés, comme toutes les organisations responsables, à nous adapter à une nouvelle normalité. Notre personnel travaille principalement à domicile depuis mars, et nous continuons de faire des ajustements pour être en mesure de bien servir nos membres. Mais nous devons regarder au-delà de la pandémie, envisager l'avenir et prendre des décisions pour notre organisation, en accordant toujours la priorité aux services que nous offrons à nos membres. Le temps est venu pour nous d'avoir des discussions importantes, de consulter tous les niveaux de notre syndicat et d'être aussi transparents que possible lorsque nous formulons des recommandations et que nous prenons des décisions au sujet de nos futures structures.

Enfin, nous sommes sur le point d'entamer une nouvelle ronde de négociations collectives avec notre syndicat d'employé-e-s. En tant que vice-présidente de l'EN, je vais de nouveau superviser ce processus. Guy Boulanger, directeur de la représentation et des relations de travail, agira à titre de négociateur de



l'employeur, et deux autres membres de l'EN et moi-même formerons notre comité de négociation. Nous espérons conclure bientôt une convention collective équitable avec notre syndicat d'employé-e-s.

J'aimerais maintenant aborder les problèmes actuels avec l'employeur, en commençant par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Nous avons tenu notre première nouvelle table nationale à IRCC pour discuter de la consultation syndicale patronale sur les ressources humaines. Je suis fière de coprésider cette table au nom des syndicats participants. Parmi les sujets courants qui ont été abordés à notre première réunion, il y a l'abus de processus de dotation non annoncés par IRCC et les pressions exercées sur l'employeur pour qu'il mette fin à l'embauche temporaire. Nous continuons d'avoir des préoccupations au sujet de la gestion locale au CTD d'Edmonton, et nous tenons des réunions nationales pour parler de la culture d'intimidation établie par l'employeur. Nous exerçons également de pressions sur l'employeur à l'égard de l'utilisation du retour au travail comme mesure corrective pour les employé-e-s dans le cadre des plans de gestion du rendement. Nous avons demandé un examen des tables de consultation patronales-syndicales locales et une consultation distincte sur la longévité et l'avenir du télétravail. Nous avons également déposé un grief de principe sur la répartition inéquitable des heures supplémentaires.

À la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR), nous travaillons fort pour répondre aux préoccupations de nos membres concernant le retour des audiences en personne, ainsi que pour poser des questions sur les personnes nommées par le gouverneur en conseil parmi nos membres. La CISR lance un sondage pour prendre le pouls et demander aux employés ce qu'ils pensent des plans de retour au travail. Nous encourageons nos membres à répondre honnêtement aux questionnaires et à faire part de leurs préoccupations à leur employeur. Nous surveillons et appuyons également le comité de la santé et de la sécurité de Toronto de la CISR, qui a lancé un processus de plainte en vertu du code du travail en raison du défaut de consulter comme l'exige la partie II de la loi. La CISR et IRCC ont créé des groupes de travail pour tenter d'accroître le nombre d'employé-e-s appartenant à une minorité visible et d'encadrer ceux-ci au sein de leur organisation. Nous sommes déterminés à tenir l'employeur responsable de ses actes au moment où il se lance dans ces initiatives.

À Service Canada, j'aimerais profiter de l'occasion pour souligner le travail des membres du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité, la coprésidente Lyne Cartier, Rhonda Rumson, Chris Gardiner, Paula Woodcock et moi-même. Les défis que nous avons dû relever pour affronter l'employeur durant la pandémie de la COVID sont monstrueux et interminables. Au nom de nos membres, je tiens à vous remercier tous sincèrement de votre dévouement et de votre travail acharné. Outre le retour au travail, dans ce cas-ci également, nous avons demandé et obtenu une consultation nationale significative sur le télétravail. Nous nous concentrons aussi, comme nous le faisons à IRCC, sur la surveillance de l'impartition et de ses répercussions sur nos membres.

Nous avons également convenu de cosigner une charte sur la consultation patronale-syndicale entre le SEIC et Service Canada. Nous en sommes aux dernières étapes de la rédaction, et nous espérons que la charte servira de feuille de route pour l'amélioration de la consultation collaborative à long terme. Nous entendons de plus en plus de préoccupations de la part de certains de nos membres qui travaillent dans le secteur de l'intégrité, et le temps est venu d'accorder plus d'attention à ce secteur d'activité. J'ai hâte



d'aborder le sujet avec l'EN et de trouver des façons de répondre à certaines des préoccupations exprimées par nos membres.

Enfin, nous attendons toujours, pour les trois organisations, des mises à jour sur les négociations entre le Conseil du Trésor et l'AFPC en ce qui a trait à l'avenir du congé 699.

Je présente également à l'EN un rapport sur le travail incroyable accompli par les militants de notre syndicat dans le cadre de la campagne sur les DEA. Nous sommes sur le point de négocier avec succès l'installation de DEA dans les locaux des trois organisations du SEIC. Ce sont des victoires historiques pour notre syndicat. Je tiens à remercier en particulier les membres du comité national des jeunes travailleurs, coprésidé par Mackenzie Campbell et Bryan Nolan. Ces jeunes travailleurs ont fait fond sur les efforts de générations de militants qui se sont battus pour cette victoire. Leur créativité et leurs prouesses politiques sont pour nous des leçons de mobilisation, et elles méritent une reconnaissance spéciale de la part de notre syndicat.

Je suis fière d'annoncer que j'ai été choisie par le président de l'AFPC pour me joindre à un nouveau sous-comité du Conseil national d'administration (CNA), le comité de représentation. J'espère pouvoir bientôt plaider vigoureusement en faveur d'un meilleur soutien à la représentation pour nos membres au sein de cet organisme. À l'approche d'une autre réunion du CNA, j'ai hâte de discuter de l'avenir de nos griefs liés à Phénix.

En ce qui concerne notre propre arriéré de griefs, même si des progrès importants ont été réalisés, il faut plus de travail et de ressources pour le réduire et le rattraper. Je formulerai des recommandations à l'intention de l'EN.

Je tiens à remercier tous les membres de notre Exécutif national pour leur soutien, leur dévouement et leur travail acharné. À tous les membres du SEIC, je vous prie de m'inviter à vos réunions virtuelles régionales et locales, car il est si important d'être près des membres en ce moment, alors que nous devons être si loin. Merci.

Solidairement,

Crystal Warner
Vice-présidente de l'Exécutif national