

**RAPPORT
DU
PRÉSIDENT NATIONAL
Todd Panas**

Le présent rapport porte sur les activités du président national pour la période allant du 25 août au 4 novembre 2017.

INTRODUCTION

Je tiens tout d'abord à féliciter les nouveaux membres du Conseil qui comprend les vice-président(e)s des régions, leurs suppléant(e)s et la vice-présidente. Je désire aussi vous remercier d'avoir cherché à vous faire élire comme dirigeant(e)s et représentant(e) des membres, de votre région et de votre Syndicat. Le dévouement que vous manifestez et les services que vous offrez aux membres sont fort appréciés et respectés par tout le monde. Ceci dit, il est essentiel que vous parveniez à bien équilibrer le temps que vous allez consacrer à votre emploi et celui que vous devez avoir avec votre famille et ce, afin d'accorder à tout le monde l'attention voulue.

Je voudrais aussi remercier personnellement l'ensemble des délégué(e)s, observateurs, observatrices, et membres du Conseil pour leur soutien et le mandat qui m'a été attribué. Sachez que c'est un très grand honneur que celui d'être le tout premier président du Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement.

J'adresse aussi mes remerciements les plus sincères à Larry et Karla pour le travail final sur le Manuel des VPR, ainsi qu'à Steve, Karla et Michel pour ce qu'ils ont fait à bord du Comité de la structure de la Section locale 70008. Ces deux initiatives sont fondamentales pour l'avenir et la viabilité d'un Élément puissant, informé et structuré.

Je me dois par ailleurs de souligner le travail accompli par Michel en tant que coadministrateur de la Section 70008, et pour toute l'aide qu'il a apportée au bureau national aussi bien avant qu'après le Congrès. Michel s'occupe en effet d'un grand nombre de dossiers de sections locales, en plus d'assurer des services de représentation à divers membres de sections.

Je ne voudrais surtout pas oublier de remercier Steve Maund pour son expertise en technologie de l'information pour le plus grand bienfait du bureau national.

Enfin, je désire adresser mes remerciements les plus chaleureux à Shimen pour son formidable travail en tant que coadministratrice de la Section 70008, et aussi pour son coup d'œil dans la décoration de notre bureau national, pour avoir assumé divers rôles, fonctions et autres responsabilités du personnel, et aussi pour m'avoir apporté son aide et ainsi permis de faire face aux nombreuses exigences et autres nécessités de notre organisation fort occupée, et en pleine évolution. Elle a été notre grande bénédiction – ses compétences et ses nombreux talents qui ont permis de façonner la façon dont nous fonctionnons, ont été extrêmement précieux. Un gros merci, Shimen !

CONGRÈS

À l'issue de huit mois de travail sans relâche et de planification de la part du personnel du bureau national, nous avons convoqué notre tout premier Congrès, lequel s'est avéré un grand succès. Nous n'avons reçu aucune plainte officielle, notre budget a été approuvé, toutes les résolutions sur les Statuts l'ont aussi été, et nous sommes aussi parvenus à traiter la majorité de toutes les autres résolutions. Il ne fait aucun doute que le système d'élection des délégué(e)s au Congrès de l'AFPC doit être revu et amélioré, de sorte qu'il soit plus efficace et opportun en vue de 2020.

L'augmentation des coûts causée par diverses difficultés rencontrées pour se rendre au Congrès, dont les grèves à deux aéroports par des membres des Teamsters et de l'UCET, à Toronto et Winnipeg, nous a incité à en faire encore davantage pour que notre Congrès soit couronné de succès.

Les cérémonies d'ouverture et de clôture, de concert avec les danseurs/danseuses et tambours autochtones, se sont déroulées sous le signe du respect d'autant que notre Congrès se tenait sur les terres des Premières Nations. Ce fut un grand honneur que d'attribuer à Tony Tilley le tout premier titre de Membre à vie de notre nouvel Élément, et d'avoir assisté à la Danse du papillon par notre VPR du Québec, Maryse Veilleux.

Ce fut aussi un honneur que d'accueillir parmi nous et de présenter Maude Barlow, et d'écouter son discours sur l'eau et l'environnement, lequel fut fort bien reçu et correspondait au thème de notre Syndicat.

Je voudrais également remercier Cheryl pour son leadership, de même que les comités du Congrès et d'accueil, pour l'excellence de leur travail. Il ne fait aucun doute dans mon esprit que Toronto a arrêté une nouvelle norme qu'il va maintenant falloir suivre !

RESPECT

Notre Campagne national sur le RESPECT et les nombreux comités nationaux et régionaux sur un milieu de travail respectueux vont poursuivre leur travail, et commencent d'ailleurs à entraîner des changements culturels indispensables dans tous les ministères et agences que nous représentons.

Le 28 novembre, trois ministères et une agence célébreront la Journée nationale du Respect cette journée même ou bien durant la semaine, le tout accompagné de diverses activités de sensibilisation aux niveaux régional et national.

Les plus récents sondages annuels auprès des fonctionnaires fédéraux révèlent clairement une augmentation des cas de harcèlement et de discrimination sur les lieux de travail, une situation plus qu'alarmante.

Le récent article pour lequel j'ai été interviewé et qui a été publié dans le Hill Times, fait la lumière sur cette véritable épidémie de cas de violence et de harcèlement honteux dans la fonction publique. J'espère que le premier ministre ou le ministre du Conseil du Trésor mettra sur pied un comité parlementaire qui se penchera sur ce grave phénomène.

SYSTÈME PHÉNIX

Le fiasco de ce système est sans fin puisqu'il ne semble toujours pas y avoir de solutions rapides ni de moyens de mettre un terme une bonne fois pour toutes au plus grand désastre jamais connue dans la fonction publique. Le 12 octobre dernier, un grand nombre de membres du STSE de trois sections locales d'Ottawa, aux côtés d'une foule venant de l'AFPC, de l'IPFPC, de l'ACEP et d'autres organisations, marchèrent ensemble jusqu'au bureau du premier ministre. Je tiens à remercier Jayne, Michel et Shimen de s'être joints à nos membres à l'occasion de cette manifestation importante.

Nous devons, toutes et tous, apporter notre soutien à nos membres et faire passer leurs problèmes de paye aux bureaux de liaison ou faire en sorte que leurs cas soient traités en urgence, ou encore par la procédure de règlement des griefs. Il existe bien un élément politique, c'est pourquoi nous devons exercer toutes sortes de pressions sur les personnes élues et ne pas relâcher ces pressions sur le gouvernement en place.

BUREAU NATIONAL

Grâce au formidable travail accompli par notre vice-présidente Shimen Fayad, notre bureau national prend de plus en plus forme. En plus de l'aspect esthétique des lieux, tout semble bien en place : flux du travail, rôles et responsabilités du personnel, transformation.

Nous avons invité les ministères et agences à envisager de tenir les réunions de leurs comités de consultations syndicales-patronales, au niveau national et à celui des directions générales, dans nos locaux, dans le but ainsi d'y rencontrer notre personnel, et pour nous de promouvoir nos bureaux comme étant une solution viable. Nous avons eu un grand nombre de visiteurs et visiteuses, ainsi que des réunions de cadres supérieur(e)s de divers ministères depuis notre Congrès.

Nous prévoyons organiser une journée 'portes ouvertes' le 1^{er} décembre prochain, soit le jour même du cours de formation sur le leadership de l'AFPC. Nous nous réjouissons par ailleurs à l'idée d'avoir la première réunion de notre Conseil dans ce merveilleux siège social le printemps prochain, tout juste après le Congrès de l'AFPC.

DIRECTIONS DES RESSOURCES HUMAINES ET DES RELATIONS DE TRAVAIL

Il faut absolument que ces deux directions aient un rôle davantage ponctuel et punitif pour nos membres, et qu'il existe une collaboration à la fois forte et stratégique avec la direction, le Syndicat et les RH avant qu'une décision ou une mesure disciplinaire ne soit prise à l'encontre d'un membre.

La culture au sein du Syndicat et aux Relations de travail doit complètement changer, pour adopter une position plus humaine et équilibrée, et laisser de côté une bonne fois pour toutes l'approche qui consiste à dire que l'on a toujours raison. Pour y parvenir, cela prendra des cours de sensibilisation à la question, une évolution des mentalités, et un profond changement au sein des trois parties clés (Syndicat – Direction – Relations de travail).

COMITÉS DE CONSULTATIONS SYNDICALES-PATRONALES

Il faut renforcer ces comités en passant par une meilleure coopération et des décisions tangibles et ce, dans le but d'améliorer le milieu de travail et la qualité de vie de tous les membres. Il nous faut nous assurer d'avoir des mécanismes d'examen annuels dans le cadre des consultations ou mandats. Il nous faut en outre célébrer nos succès, lorsque ce sont de vrais succès, et transmettre les problèmes non résolus au palier suivant.

La convocation de réunions pour la forme, pour une simple participation et un dialogue anodin, n'apporte rien à nos membres ni ne respecte le véritable esprit de consultation. Nous devons donc placer la barre plus haut et rendre tous les niveaux de la direction responsables de ces comités de consultations.

La consultation syndicale-patronale est prévue dans la loi, soit la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, aussi devons-nous faire en sorte que la direction soit tenue imputable de ses actes ou de son inaction.

Si vous rencontrez des difficultés avec vos CCSP régionaux, ou bien s'ils sont devenus moins efficaces, et que vous avez besoin de l'aide de votre président national, alors n'hésitez pas à contacter le bureau national pour coordonner sa présence. Il conviendrait aussi peut-être de prévoir une AGA la même semaine que la réunion d'un CCSP afin que le président national puisse assister à ces deux événements.

COLLABORATION SYNDICALE-PATRONALE – INTERVENTIONS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

La haute direction de la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits de Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada m'ont contacté pour que je leur donne des conseils et leur suggère des solutions à la mise en place de milieux de travail sains et respectueux dans divers bureaux et régions, à tous les niveaux de leur structure respective. Nous sommes actuellement en plénières négociations afin d'effectuer des interventions au Laboratoire national de microbiologie à Winnipeg, et au bureau de Sioux Lookout, à titre d'essais pilotes. Il ne fait aucun doute que cela mènera à un plus grand nombre d'interventions conjointes un peu partout au pays.

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Le STSE encourage fortement tous les membres à déposer une plainte relevant du *RÈGLEMENT XX - Prévention de la violence dans le lieu de travail* contre la direction, en cas de quelconque forme de harcèlement, de violence ou d'abus de pouvoir. Nous ne recommandons pas de faire appel à la gestion informelle des conflits, ou au Secrétariat aux valeurs, à l'intégrité ou à la résolution de conflits pour ces types de plaintes. Nous ne recommandons pas non plus de présenter un grief ou de se prévaloir de la Politique du conseil du Trésor sur le harcèlement du fait que ces méthodes ne sont pas efficaces pour régler les plaintes.

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ANNUELLES

En raison de la fusion récente et des changements apportés à nos Statuts lors de notre Congrès national, les sections locales doivent mettre à jour leurs Règlements internes afin de tenir compte du nouveau nom de notre Élément, de changer leurs comptes en banque, et de modifier la période durant laquelle leur assemblée générale annuelle doit se tenir, soit entre le 1^{er} octobre et le 31 mars. Les sections locales peuvent aussi décider d'avoir un mandat d'un, de deux ou de trois ans, avec avis de motion adéquat et scrutin.

Maintenant que nous comptons 57 sections locales, il sera impossible au président national ou à la vice-présidente ainsi désignée, d'assister à toutes les AGA – d'autre part, notre budget ne prévoit pas qu'il puisse assister à toutes ces AGA. Veuillez coordonner les dates et heures de ces réunions dès que possible avec la/la vice-président(e) de votre région et/ou son(sa) suppléant(e) pour qu'ils/elles y assistent à toutes, et procèdent à vos élections. Consultez aussi l'assistant exécutif du président national pour qu'il se rende également à votre AGA. Le bureau national vous remercie d'avance de bien vouloir grouper plusieurs réunions afin de réduire les coûts et aussi les voyages.

PROTOCOLE RELATIF AUX COMMUNICATIONS/COURRIELS

Le bureau national a préparé un protocole en la matière qui inclura le manuel des VPR qui sera distribué au prochain cours de formation, à tous les niveaux.

Je ne saurais trop insister pour que tous les membres passent en premier lieu par les membres de l'Exécutif de leur section locale pour régler tout problème, et par la suite par le/la vice-président(e) de leur région. Celui-ci ou celle-ci sera en mesure de traiter efficacement avec le directeur régional/la directrice régionale, le directeur général régional/la directrice générale régionale, ou bien même le/la SMA, pour régler tout problème local ou régional.

Le/la VPR ou le/la président(e) de la section peut aussi contacter directement un(e) Agent(e) syndical(e) du STSE ou encore l'Adjoint exécutif du président national. Sachez qu'il n'est pas nécessaire de mettre le président national 'en copie conforme' sur toute correspondance qui concerne les questions locales ou régionales. N'hésitez pas à envoyer un courriel ou à téléphoner au président national directement si vous avez épuisé toutes les autres voies et que vous avez besoin d'une intervention directe.

Nous devons bien faire attention à la/aux personne(e) à qui nous envoyons une copie de la correspondance et aux personnes incluses dans la liste. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de répondre à tous, sauf s'il est indiqué d'agir ainsi et précisé quand envoyer une copie à quelqu'un. Nous devons faire attention au nombre de courriels qui sont envoyés inutilement et qui inondent le système. Nous devons nous assurer que les courriels importants atteignent bien toutes les personnes voulues, en temps opportun.

CONCLUSION

Nous avons maintenant un Conseil diversifié, aussi est-il important de bien prendre en compte que dans le cadre des nombreuses décisions que nous devons prendre, nous allons devoir maintenir notre unité, assurer le respect, penser aux 'membres en premier' et ce, à tout moment. Les trois prochaines années vont être occupées mais aussi stimulantes – il suffit de penser au Congrès de l'AFPC, aux conférences régionales, aux cours de formation, et aux travaux qui nous permettront, par l'entremise du Comité de la structure du STSE, de façonner notre futur.

Il est important de bien insister sur le fait que les entités qui relevaient de notre ancien Élément n'existent plus, et qu'il nous faut donc nous concentrer sur notre Élément, faire en sorte qu'il soit puissant et uni, et qu'il assure des lieux de travail sains et respectueux, partout au pays.

C'est en effet ensemble et solidaires que nous parviendrons, au cours des 34 prochains mois, à faire de notre Élément un modèle qui fera l'envie de tous les autres Éléments de l'AFPC, et les inspirera, un Élément où les services de représentation seront de tout premier ordre et mettront les membres en premier.