

**RAPPORT  
DE LA  
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE  
ONTARIO  
Cheryl Sullivan  
Automne 2019**

LE POINT SUR LES SECTIONS LOCALES

**Section 00175**

- ECCC (Relevés hydrologiques) – Burlington et divers bureaux satellites (North Bay, Thunder Bay)
- Modérément active
- Besoins de formation : règlement des griefs, violence dans le milieu de travail
- Participe aux CSP locales/régionales mais pas à la SST régionale du fait que pour la plupart les questions de la SST sont abordées au niveau interne de RHC.
- Enjeux sur le lieu de travail :
  1. Temps comp./heures sup. – problèmes constants
  2. Milieu de travail malsain concernant la direction au bureau de Thunder Bay
- Le regroupement de tous les membres de RHC des 3 sites (Burlington, Thunder Bay et North Bay) en Ontario marche très bien pour cette section qui n'a aucun désir d'être forcée de fusionner les bureaux satellites avec une autre section locale. Todd a été présent à un certain nombre d'AGA et a constaté l'excellent taux de présence aux téléconférences des AGA de la part des membres de ces bureaux satellites ; toutes ont un Exécutif en place.
- AGA tenue le 28 janvier 2019
- Exécutif au complet élu
- Je n'ai pas reçu la version révisée des Statuts

**Section 00144**

- ECCC – Burlington et quelques bureaux satellites
- Active
- Besoin de formation : Règlement des griefs, Handicaps, Violence dans le lieu de travail
  - Participe aux CSP locales/régionales ; le président de cette section co-préside le CSST régional
  - Enjeux sur le lieu de travail :
    1. Descriptions de travail et classification
    2. Dotation – absence de transparence, de communication et de cohérence dans certaines sections
    3. Violence dans le milieu de travail
    4. Retraites pour raisons médicales
    5. Rachat d'années de service

6. Sous-classification dans de nombreux cas, et plusieurs postes de l'AFPC remplacés par des emplois relevant de l'IPFPC en cas de congés/départs de membres (ex. : EG06 remplacés par des PC02, et recours à des étudiant(e)s pour combler des postes d'autres EG05 ayant jusqu'à 25 années d'expérience qui ne se voient offrir de possibilités)

7. Proposition de fusion DALF/DALE

- AGA tenue le 23 janvier 2019
- Exécutif au complet élu
- Statuts mis à jour et votés à l'AGA

### **Section 00709**

- ECCC – Downsview et divers bureaux satellites
- Active
- Besoins de formation – ABC du syndicat, Règlement des griefs, Handicaps, Violence sur le lieu de travail
- Participe aux CSP locales/régionales, et s'occupe de la SST au niveau régional
- VPR sup. et directeur : alternance au Comité d'orientation de la politique en SST d'ECCC, et chef de file pour la Santé mentale au travail
- Enjeux sur le lieu de travail :
  1. Lieux de travail malsains – nombreuses plaintes pour violence en cours
  2. Discrimination, harcèlement, intimidation
  3. Dotation – manqué de transparence, de communication et de cohérence ; méthode de sélection, utilisation des bassins de personnel, diversité
  4. Phénix
  5. Description de fonctions c. tâches attribuées
  6. Perfectionnement professionnel/avancement de la carrière (manque de transparence & d'équité en matière de possibilités, absence de chances de suivre une formation)
  7. Représailles sur le lieu de travail (contre ceux/celles qui déposent des plaintes et contre les délégué(e)s syndicaux/syndicales).
  8. Santé mentale au travail
  9. Recours par l'employeur à des enquêtes administratives, et non-respect de ses propres politiques
  10. Problèmes de recrutement de membres aux CSST locaux ; participation irrégulière
- AGA tenue le 19 février 2019
- J'ai reçu les Statuts à jour

### **Local 00145**

- MPO – Burlington, Sarnia, bureaux satellites
- Active
- Besoins de formation – L’ABC du syndicat, Règlement des griefs, Violence dans le lieu de travail
- Participe aux CCSP et CSST régionaux ; pas certaine si un membre de l’Exécutif siège à un CSST local
- Enjeux sur le lieu de travail :
  1. Plainte pour violence – harcèlement/discrimination
  2. Dotation – manqué de transparence, de communication, de cohérence dans certaines sections
  3. Sous-traitance
- AGA tenue le 28 février 2019
- J’ai reçu les Statuts à jour
- Quelques jeunes travailleurs/travailleuses ont occupé des postes de l’Exécutif, font de l’excellent travail au niveau de la mobilisation des membres, et jouent un rôle actif, assistant notamment à des réunions du Conseil régional et à celles des jeunes travailleurs/travailleuses, ou encore à des soirées de l’AFPC dans des bars

### **Section 00046**

- MPO/Ressources naturelles (CPGL) – Sault Ste. Marie
- Modérément active
- Besoins de formation – grand nombre de nouvelles personnes à l’Exécutif, donc besoin de suivre le cours L’ABC du syndicat de l’AFPC
- Aucune participation aux CCSP et CSST régionaux – Le groupe de la Lamproie de mer a des CCSP périodiques – ne sais pas s’il y a des CSST ; la CPGL a des CCSP réguliers et participe aux CSST locaux ; prolongation de la saison sur le terrain de mars à octobre, rendant difficile leur présence aux réunions et conférences, etc.
- Enjeux sur le lieu de travail :
  1. Abus de la convention collective (groupe CCLM)
  2. Ne suit pas les politiques ministérielles ni du CNM (CPGL)
  3. Quelques problèmes de SST concernant des étudiant(e)s/occasionnel(le)s (CPGL)
  4. Milieu de travail malsain (CCLM) – la nouvelle direction à Écosystème travaille fort et essaye d’améliorer la situation
  5. Recours abusif à des personnels de durée déterminée et saisonniers
  6. Le groupe de la Lamproie de mer est sous-classifié (des EG03 font le travail d’EG05)
- AGA tenue le 5 février 2019
- Je n’ai pas reçu les Statuts à jour

Pour toutes les sections locales, les dossiers les plus importants ont été ceux touchant aux négociations, support de l'Élément envers notre région, au système Phénix et à la mobilisation de nos membres.

### ACTIVITÉS DE LA VPR

Les six derniers mois n'ont offert aucun répit sur le plan de la charge de travail. Nous continuons à voir de plus en plus de plaintes liées aux sujets décrits ci-dessus. Je trouve que ce niveau de responsabilité est insoutenable et je pense qu'il serait très avantageux de revoir les fonctions des VPR dans nos Règlements et de dispenser une formation sur la gestion de la charge de travail.

**CCSP/CSST RÉGIONAUX** : Je co-préside le CCSPR d'ECCC (comité mixte local/régional) avec un rep. de l'IPFPC et le DGR. Nous avons un CCSPR et aussi un CSSTR dont je suis membre. ECCC tient 3 réunions des CCSPR et 4 des CSSTR.

Je suis la coprésidente syndicale de la région C&A du MPO pour le CCSPR et siège au comité de la SSTR. Nous avons eu deux cycles de chacun, l'un en personne et l'autre par téléconférence. L'agressivité et l'animosité se sont accrues à ces deux réunions, mais plus particulièrement au CCSPR. J'ai fait part de ces préoccupations à la sous-ministre déléguée et nous allons combiner une consultation de deux jours sur le PAM à nos réunions de décembre en personne à Burlington. Je suis également très heureuse d'annoncer que le poste vacant depuis la retraite de l'ancien directeur général adjoint en décembre 2016 a finalement été pourvu par David Nanang, ancien directeur général du SCF de RNCan à Sault Ste. Marie. J'ai trouvé David très cordial -- il accueille favorablement les points de vue du syndicat et est également très attentif aux préoccupations que nous avons déjà exprimées. Je suis vraiment impatiente de travailler avec lui pour rétablir une certaine stabilité dans la région C&A.

Je siège au comité pour examiner les résultats du SAFF pour le MPO. Nous avons eu une deuxième réunion et la direction a présenté un résumé des problèmes et des idées de la plupart des secteurs. Elle travaille sur un plan d'action régional (par secteur) et nous devrions avoir ces résultats à notre prochaine réunion, prévue le 11 septembre. Même si j'ai demandé à être impliqué dans les plans d'action au sein d'ECCC, cela ne se produit pas. Il semble exister une approche par direction générale/division dans ce ministère, mais elle n'est ni organisée ni cohérente.

Principaux enjeux au CCSPR d'ECCC et du MPO :

- Dotation (en cours)
- Gestion du rendement (en cours)
- SAFF (en cours)
- Phénix (en cours)

- Bureau 2.0/Projet de modernisation des lab.
- Respect (en cours)
- Recours à des lettres d'attente, enquêtes administratives internes, réunions d'investigation, enquêtes de cas de violence en vertu du CCT Partie II Section XX
- Ingérence des RT et mauvaise compréhension de son rôle de conseiller par rapport à celui de membre de comités
- Sérieuses préoccupations causées par la personne procédant aux enquêtes internes pour ECCC

Les cycles régionaux des CCSP et CSST prennent énormément de temps pour les trois ministères actuels, et ce chiffre passera à six dans le cadre de la restructuration proposée, ainsi que pour deux agences. Nous devons peut-être examiner la situation des président(e)s des sections locales qui siègent aux comités régionaux de leur propre ministère et, éventuellement, simplement appeler le/la VPR au besoin, en cas de graves problèmes non résolus. Nous devons également faire beaucoup mieux pour envoyer des demandes en temps opportun de points à l'ordre du jour des CCSP nationaux, pour partager les procès-verbaux et les suivis correspondants, et avoir une ligne de communication pour assurer le suivi des points qui ont été soumis par la région aux réunions nationales.

**Respect dans les régions :** J'ai été active au sein des comités régionaux d'ECCC et du MPO sur le Respect. Le comité d'ECCC semble être devenu dormant et ne s'anime que pour la Journée nationale du respect. Il n'y a eu aucune réunion régionale du MPO sur le respect depuis la Journée nationale du respect.

Le Comité mixte du respect du CCEI (ECCC/MPO) continue d'être actif. Nous avons organisé une formation et échangé des autocollants de fleurs le 30 juillet (Journée nationale de l'amitié). Nous recevons beaucoup de soutien et de presse gratuite de la part du SMA - S & T. J'espère toujours terminer ma campagne d'affiches sur la sensibilisation à l'intimidation et la lancer avant mon départ à la retraite, mais cela s'avère très difficile à cause de mes multiples autres tâches. Lors de la dernière réunion du Conseil, j'ai présenté une proposition de formation sur le respect, la violence et l'intimidation de l'« université de l'intimidation », dont il était question dans mon dernier rapport, dans l'espoir qu'elle soit proposée à la prochaine Conférence des président(e)s. Lors de la réunion du Conseil du printemps, on m'a dit qu'elle serait présentée à l'examen du CNA.

**Griefs :** Ma charge de travail ne cesse d'augmenter. J'ai présenté deux griefs du deuxième palier depuis le Conseil du printemps et suis en train de traiter neuf dossiers actifs pour lesquels nous essayons de négocier des règlements en dehors du processus de règlement des griefs. Quelques-uns d'entre eux ont été mis en suspens en attendant le succès de nos consultations et négociations.

Je continue de voir de graves abus de pouvoir, une ingérence des RT et aussi de la part de la direction, de nouvelles « règles » mises en œuvre par l'employeur/les RT, des lieux de travail toxiques, des abus en matière de dotation en personnel, et un manque de respect général pour les membres actifs de la base ainsi qu'envers nos dirigeant(e)s élu(e)s et responsables syndicaux/syndicales. J'ai également recensé deux licenciements à ECCC depuis notre dernière réunion du Conseil. J'espère obtenir des directives de notre Conseil national sur la façon de gérer ces cas graves et de partager la charge de travail, car je trouve ce niveau d'engagement conjointement avec mes autres responsabilités de VPR et de ministère non durable. Ce problème ne fera que s'aggraver à mesure que nous nous rapprocherons d'un Conseil national de taille moindre à la suite de la restructuration proposée à notre Élément. Nous devons être créatifs sur la façon dont nous pouvons continuer à assumer nos rôles et ne pas nuire aux services rendus à nos membres.

Je continue d'être proactive face aux problèmes dès que j'en entends parler en collaborant avec les gestionnaires, les directeurs/directrices, les DG et, dans de nombreux cas, les SMA.

**Voyages :** Je me suis absentée du bureau pour des activités relevant de l'Élément, aux dates suivantes :

- 14 mai 2019 – Gatineau (QC) – CCSP national ECCC
- 15 mai 2019 – Gatineau (QC) – Symposium national syndical-patronal ECCC
- 23 mai 23, 2019 – CCSP conjoint local-régional ECCC
- 4-5 juin 2019 – Sarnia (ON) – CCSP et CSST MPO C&A
- 25-28 juin 2019 – Guelph (ON) – Conférence régional de l'Ontario
- 9-11 juillet 2019 – Victoria (C.-B.) – Conférence régionale C.-B./AB (présentation sur la restructuration)
- 12 sept. 2019 – Burlington (ON) – CSST ECCC
- 17 sept. 2019 – Burlington (ON) – CSST MPO C&A
- 18 sept. 2019 – Burlington (ON) – CCSPR DFO C&A
- 27 sept. 2019 – Ottawa (ON) – Comité de la structure
- 28-30 sept. 2019 – Ottawa (ON) – Réunion du Conseil de l'automne
- 1-3 oct. 2019 – Montebello (QC) – Conférence des président(e)s

**L'avenir :** Nous nous sommes réunis en avril pour notre réunion du Conseil du printemps. Pour la troisième réunion consécutive, tous les points que j'avais proposés à l'ordre du jour ont été rejetés avec diverses explications. L'un de ces points concernait la gestion des plaintes pour violence en milieu de travail. Un paragraphe entier a été écrit pour justifier le refus d'en discuter. Lorsque nous sommes arrivés à la réunion et avons reçu l'ordre du jour, j'ai été très surprise de voir que la violence sur le lieu de travail était à l'ordre du jour, mais que ce point avait été présenté par Marc Blanchard. Cette situation est fort préoccupante.

J'avais également avancé deux motions sur les détails des déplacements du président, qui ont été rejetées par 9 des 15 membres du Conseil. Une motion incluant les frais de voyage des VPR, du président national et de la vice-présidente nationale a été déposée et adoptée. J'attends ce rapport avec impatience lors de notre réunion d'automne. J'ai essayé tout ce à quoi j'ai pensé pour protéger les membres de la région de l'Ontario et m'assurer qu'ils avaient à la fois une bonne représentation et une aide adéquate, mais il semble que je sois très limitée dans ce que je peux faire.

Je vais commencer à prendre du recul par rapport au nombre d'affaires que je traite au niveau de la base, et retirer progressivement des CCSP et CSST, ceci pour deux raisons. La première touche à la charge de travail constante et excessive qui a un impact négatif sur ma santé. Je continue également d'avoir de sérieuses inquiétudes quant à la proposition de restructuration envisagée, selon laquelle le ou la VPR pour l'Ontario qui prendra la relève aura plus du double de la charge de travail que j'ai actuellement, que je trouve déjà insoutenable. Les dirigeant(e)s de notre section locale vont devoir assumer certaines responsabilités supplémentaires, dans le cadre de la restructuration proposée, puisqu'un(e) seul(e) VPR volontaire ne pourra pas faire ce que j'ai fait pour nos sections locales et nos membres au cours des cinq dernières années.

Je souhaite remercier les dirigeant(e)s de mes sections locales pour le travail qu'ils/elles continuent de faire. Je voudrais également faire une mention spéciale et remercier Stephen Vanneste d'avoir intensifié et offert à nos membres un soutien incroyable en l'absence de Kim. J'aimerais aussi féliciter Stephen pour s'être finalement vu offrir un poste de durée indéterminée au sein de notre Élément et ce, après quatre ans passé à un emploi de durée déterminée.

Pour terminer, j'aimerais rappeler à nos membres que le Congrès aura lieu dans un an. Veuillez commencer à réfléchir aux résolutions et à mettre en place vos comités des résolutions dès maintenant, car ils devront probablement être en place et communiqués au bureau national d'ici mars 2020. J'encourage également toute personne intéressée à présenter sa candidature au poste de VPR ou de VPR suppléant(e), car je me retirerai du syndicat après notre Congrès d'août 2020. Je suis impatiente de vivre un moment de paix, de calme et de qualité avec mes filles.