

**RAPPORT
DE LA
PRÉSIDENTE NATIONALE
Shimen Fayad
Automne 2021**

Même si à peine quelques mois se sont écoulés depuis notre Congrès, de nombreuses activités n'en ont pas moins eu lieu au niveau national. En effet, je travaille d'arrache-pied pour protéger non seulement les droits et les avantages de nos membres sur le lieu de travail, mais aussi pour améliorer les services que nous leur offrons.

Après deux semaines de vacances au lendemain de notre Congrès triennal, j'ai repris le rythme effréné qu'impose le poste de présidente nationale.

Le gouvernement fédéral a mis en œuvre une politique de vaccination obligatoire pour tous/toutes ses fonctionnaires. Il a été annoncé que les employé(e)s qui n'adhéreraient pas à cette politique seraient mis(es) en congé sans solde (CSS). Depuis cette annonce, j'ai eu de nombreuses réunions avec ECCC, le MPO, les SAC, SC et l'ASPC, en somme les ministères où travaillent la plupart de nos membres. Lors de ces réunions, j'ai précisé à l'employeur que la vie privée de nos membres était primordiale dans la mise en œuvre de cette politique. J'ai insisté sur le fait que les gestionnaires ne devaient pas utiliser cette politique pour harceler davantage nos membres ou s'en servir pour se débarrasser des membres qu'ils jugent problématiques. J'ai noté que les gestionnaires doivent prendre conscience des conflits potentiels au sein des unités individuelles entre les membres qui adhèrent à la politique et ceux qui ne le font pas.

Au cours des semaines suivantes, certains ministères ont rencontré les agents négociateurs sur une base hebdomadaire ou bihebdomadaire. On nous a présenté toutes sortes de statistiques sur les membres qui ont une attestation, sur ceux qui cherchent un accommodement et ceux qui n'ont

pas de réponse. À ce jour, nous comptons un petit nombre de membres dans tous les ministères qui ont demandé des mesures d'adaptation, et un petit nombre de membres qui ont été mis en congé sans solde.

Les ministères ont commencé à examiner les demandes d'accommodement à des niveaux très élevés, comme le SMA, et une recommandation sera transmise aux gestionnaires. J'ai demandé aux ministères de permettre à nos membres d'être accompagnés d'une personne de soutien ou d'un(e) représentant(e) syndical(e) lors des rencontres que les gestionnaires auront avec les employé(e)s au sujet de leur demande de mesures d'adaptation.

En plus des réunions avec l'employeur sur la politique de vaccination, j'ai reçu des courriels de membres préoccupés par la politique et la communication de leurs renseignements médicaux. J'ai demandé au bureau de créer un formulaire de suivi pour ces courriels et pour 'pister' les réponses que moi-même, Ben et l'AFPC avons données.

Actuellement, certains membres veulent déposer un grief. Dans ces cas, j'ai assigné un(e) agent(e) des relations de travail au dossier et une analyse du bien-fondé sera effectuée, puis une recommandation sera fournie sur le dépôt d'un grief. Pour les griefs déposés, j'ai demandé aux ministères d'éviter le premier palier et de passer directement au troisième afin que nos agent(e)s des relations de travail puissent aider les sections locales à régler ces dossiers.

Comité de surveillance des élections fédérales

Après le Congrès, j'ai participé aux travaux du Comité de surveillance des élections fédérales de l'AFPC. On nous a présenté des mises à jour sur les activités que l'AFPC entreprenait pour inciter les membres à voter pour un parti qui appuierait les employé(e)s.

Vice-présidence régionale de l'Ontario

En ce qui concerne la représentation des membres à ECCC, au MPO et à RNCAN, j'ai expliqué aux président(e)s le rôle d'un(e) VPR et ai discuté de l'intérêt des membres de leurs sections locales à se présenter au poste de VPR de la région Ontario 1. À ce jour, un membre est prêt à se présenter au poste et un autre aussi à celui de VPR suppléant(e). La date de l'élection est prévue pour la semaine ou les deux semaines à venir. D'ici là, j'aide les sections locales à régler les problèmes, et Ben a assisté à un CCSP régional pour appuyer les sections locales.

Vice-présidence régionale du Québec

Une réunion était prévue avec les sections locales du Québec pour discuter du processus d'élection et de l'intérêt de membres des sections locales à se présenter au poste de VPR du Québec 1. Quelques-un(e)s des participant(e)s n'ayant pas pu se rencontrer, la réunion a été reportée. Jusqu'à ce qu'elle ait lieu, Benoît offre un soutien aux sections locales sur les enjeux.

Poste de gestionnaire du Bureau national

Le Conseil national a adopté une motion à ce sujet lors de la réunion du printemps 2021, aussi devons-nous maintenant créer une description de poste qui englobe non seulement les fonctions de supervision du personnel, mais aussi celles qui feront en sorte que le poste soit d'un niveau supérieur à celui du personnel actuel. J'ai reçu des copies de descriptions de travail de postes de l'AFPC qui contenaient certaines de ces tâches ainsi que des descriptions de travail de certains Éléments. Ben et moi les avons examinées, puis avons préparé une ébauche de description de poste que nous soumettrons à l'examen du consultant et de l'AFPC. Une fois leurs commentaires reçus, nous remettrons cette ébauche au Conseil avant de la présenter à des fins de classification.

Dirigeant(e)s élu(e)s à temps plein

Lors d'une réunion d'urgence du Conseil avant le Congrès, une motion a été dûment adoptée par le Conseil permettant à un(e) dirigeant(e) élu(e) à temps plein de ne pas réinstaller sa famille ou de ne pas déménager dans la région de la capitale nationale. Pour ce cycle seulement – plus court qu'à l'habitude – le/la dirigeant(e) pourrait avoir droit au remboursement des dépenses raisonnables encourues pour résider dans la RCN, comme le stipulent nos Statuts. J'ai créé un comité consultatif ad hoc, conformément à nos Statuts, composé de deux membres de notre Comité permanent des finances et de deux membres du Conseil. Ce comité devait se réunir il y a quelques semaines, mais un membre du Comité des finances ayant été appelé au travail j'ai donc rencontré le comité pour lui donner un mandat et quelques conseils. Une fois que le comité se sera réuni et aura examiné la directive du CNM et les autres lignes directrices de l'AFPC sur la réinstallation, il présentera une recommandation à moi-même et au Conseil.

Stratégie future du STSE

Comme je l'ai indiqué dans mon discours au Congrès, pour aller de l'avant le STSE doit renforcer ses capacités à tous les niveaux, mais surtout au niveau local. Il sera de plus en plus difficile d'obtenir l'engagement des membres au fur et à mesure que nous nous débarrasserons de la pandémie. De nombreux membres travailleront selon un horaire hybride, au bureau et à la maison. Nous devons donc trouver des moyens de faire appel à leur engagement et d'en trouver parmi eux prêts à apporter leur aide au niveau local. Ce sera un défi de taille ! Les sections locales et les VPR, avec leur charge de travail et leurs activités syndicales, n'ont pas le temps de s'y consacrer. Au Bureau national, nous devons chercher des moyens d'accroître notre présence dans les médias sociaux et en ligne.

Cette question sera examinée par le Bureau national dans les semaines à venir.

J'avais demandé à Benoit, notre vice-président, de s'organiser avec les ART pour diriger des séances d'information et de formation aux sections locales qui en font la demande. À partir de 2022, j'ai le sentiment que le STSE va devoir faire en sorte que la formation soit accessible à ceux qui veulent y participer. Le STSE aura désormais son tout premier comité de l'éducation, dont la création sera décidée lors de la réunion d'automne du Conseil. Ce comité aura pour mandat d'élaborer un plan visant à offrir des possibilités d'apprentissage et des séances d'information aux dirigeant(e)s et aux représentant(e)s des sections locales. L'AFPC a maintenant mis en place une formation en ligne, ce qui est une excellente chose pour nos sections locales, mais le STSE doit également participer au renforcement des capacités de ses propres sections locales.

Nous avons prévu d'organiser un sondage auprès des membres, mais le fait de se concentrer sur les questions relatives à la politique sur les vaccins a retardé ce projet. Au début de 2022, alors que nous nous apprêtons à retourner sur le lieu de travail et à sortir de la pandémie, nous prévoyons mettre en œuvre ce sondage.

Afin de renforcer davantage les capacités des sections locales, le site Web du STSE comportera une page spécifique sur la santé et la sécurité. Il convient de noter que le Code canadien du travail - Partie II, exige que l'employeur se conforme à la législation. L'insertion d'une section spéciale sur le site Web à laquelle se référer aidera les représentant(e)s du Comité de la santé et sécurité du STSE à remplir leur rôle.

Le STSE mène une campagne permanente pour tenir l'employeur responsable du respect de sa promesse de revoir la classification des agent(e)s des pêches. Certes, il a annoncé un plan de reclassification mais n'a pas donné l'occasion de poser plus que quelques questions. J'ai

organisé une séance d'information pour les agent(e)s des pêches afin de leur donner l'occasion d'exprimer leurs préoccupations, à laquelle plus d'une centaine d'agent(e)s se sont inscrit(e)s. J'y ai présenté une chronologie des activités du STSE visant à rencontrer l'employeur pour plaider en faveur de la reclassification. Les VPR ont été invité(e)s à observer la réunion par vidéo avec les agent(e)s des pêches. Nous continuerons à plaider pour la reclassification et à mener une campagne politique jusqu'à ce que l'employeur tienne sa promesse.

Des plans sont en cours pour créer un groupe de rencontre pour les agent(e)s d'application des lois sur l'environnement et la faune. Le directeur national de l'application des règlements dirigera ce groupe et soulèvera toute question auprès du Conseil national, le cas échéant. Actuellement, il y a des griefs à travers le pays de la part d'employé(e)s de ce groupe. À mesure que nous allons de l'avant avec la présentation de ces griefs, le VPR de la RCN 1 communiquera avec les plaignant(e)s pour planifier la stratégie de présentation.

J'ai rencontré le responsable de l'application de la loi (RAL) au sujet des problèmes de harcèlement systémique dans ce domaine de travail. Cette personne étant maintenant en congé jusqu'en 2022, je rencontre donc le RAL par intérim pour discuter d'un plan d'action visant à régler ces problèmes.

Au cours de la dernière année, nos membres ont dû travailler aux postes frontaliers canadiens en raison du mandat confié à l'Agence de la santé publique du Canada. J'ai eu de nombreuses réunions avec le président et les cadres supérieurs de l'ASPC pour soulever les préoccupations que j'ai entendues de la part des VPR et des sections locales. Bien que nous ayons fait des progrès et que certains problèmes aient été réglés, tout n'est pas parfait. J'ai envoyé un courriel au nouveau président de l'ASPC pour qu'il poursuive ces réunions, ainsi nous nous rencontrerons dans les prochaines semaines. Les problèmes sont multiples, tels que le

harcèlement/la violence, l'équipement de protection individuelle, le manque de comités de la santé et sécurité, les incohérences dans les horaires, ou encore l'accessibilité à la formation. Je continuerai à me battre sur ce front.

Au cours du prochain cycle, nous allons devoir nous renseigner sur les lieux de travail de nos membres, les différents ministères, les agences et les employeurs distincts. Je remettrai au Conseil un exposé sur tous les ministères où travaillent des membres du STSE. Je demanderai aux VPR de collaborer davantage ensemble pour connaître les services dont ils et elles sont responsables, ce qui aura pour effet de renforcer notre famille et nous permettra de travailler ensemble pour soutenir les membres.

Grâce à l'assouplissement des restrictions de voyage à travers le pays, je serai en mesure d'assister aux AGA locales. Pour m'y préparer, je travaillerai avec les VPR afin de déterminer les régions où je me rendrai en premier. Ce devrait être un travail d'équipe, car il sera impossible d'assister à plus de 50 AGA ! Nous établirons une stratégie pour que les sections locales aient la possibilité de demander à moi-même, votre PN, ou à Benoit, notre VPN, d'assister à leurs AGA.

Enfin, je tiens à souligner que le rythme auquel nous devons travailler est sans précédent. Nous travaillons tous et toutes de plus en plus longtemps. Depuis notre domicile, il est si facile de vérifier 'rapidement' ses courriels. Je tiens à vous remercier pour votre dévouement, mais je vous mets en garde --- si nous continuons à ce rythme, nous allons nous épuiser, nous et nos sections locales. Nous devons prendre du temps pour nous. Bien sûr, je dois suivre mes propres conseils, mais je veux que vous sachiez que je comprends tout ce que vous avez à faire. Ça peut être accablant. Arrêtez-vous, respirez profondément.

Le travail sera là demain, mais je veux m'assurer que vous aussi le serez. Nous ne pouvons pas faire ce travail seul(e)s, alors nous devons nous assurer que nous sommes en bonne santé pour le faire ensemble !