

Point #10

**Syndicat des employé-e-s
du Solliciteur général**

Rapport du président national

Réunion de l'Exécutif national du SESG

Septembre 2011

John Edmunds

Peu de temps s'est écoulé depuis que le 15e Congrès national triennal du SESG a pris fin, à Vancouver; néanmoins, le SESG ne s'est pas pour autant reposé sur ses lauriers.

Je suis encore impressionné, presque trois mois plus tard, par la façon dont le SESG gère son Congrès; de voir à quel point nos délégués sont bien préparés et la quantité de travail que nous avons accompli dans un délai relativement court. Je remercie humblement et sincèrement les délégués de la confiance qu'ils m'ont témoignée en m'élisant par acclamation président national pour un troisième mandat.

Je suis également impressionné par la manière dont nos délégués ont adopté la nouvelle technologie que nous avons mise en place à notre Congrès, soit, le système de vote électronique. J'ai depuis eu plusieurs conversations avec les présidents d'autres Éléments, où j'ai fait valoir l'utilisation facile et les résultats très précis du système; il semblerait que plusieurs vont suivre l'exemple du SESG sur ce plan. Là encore, le SESG fixe la norme à suivre pour les autres. Et, pour cela, nous pouvons tous être fiers de notre syndicat.

Avant d'entrer dans le vif de mon rapport, je veux souhaiter la bienvenue à trois nouveaux vice-présidents régionaux au sein de l'Exécutif national: la consœur Debbie Stangrecki, le confrère Byron Duguay et la consœur Carol Jennings. J'ai hâte de travailler avec vous au cours des prochaines années.

Je souhaite aussi la bienvenue à la consœur Jan Hauck, notre nouvelle vice-présidente nationale. Je remercie sincèrement la consœur Jackie Oswald de son travail assidu et de son dévouement envers notre syndicat et nos membres pendant ses deux mandats à la vice-présidence nationale.

Passons maintenant aux affaires.

Généralités

Projet de modernisation et de consolidation des services de paye

Des discussions se déroulent au palier national avec tous les ministères qui participent au projet de modernisation et de consolidation des services de paye, et au sujet du déménagement final à Miramichi, au Nouveau-Brunswick. La plupart des ministères qui relèvent de la compétence du SESG ressortissent à la Vague II du projet. La nouvelle date pour cette portion particulière du projet a maintenant été reportée à juin 2013.

Services partagés Canada

Services partagés Canada a été créé le 4 août 2011. La création de ce nouveau ministère a des répercussions, non seulement sur les employés directement touchés par la technologie de l'information, mais aussi sur ceux qui offrent du soutien direct à ces unités. Même si la majorité des employés qui font partie des groupes CS et de groupes connexes relèvent de l'Institut professionnel de la fonction publique (IPFP), la plupart des employés de soutien appartiennent aux unités de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Le sujet de Services partagés Canada sera inscrit à l'ordre du jour de toutes les réunions du comité national de CPS, pour que nous puissions vérifier le nombre de membres du SESG touchés par la création de ce nouveau ministère, ainsi que les intentions de la direction, relativement aux projets futurs du gouvernement.

Gendarmerie royale du Canada (GRC)

Examen relatif aux AD – Phase 1, et examen des postes de soutien administratif (EPSA) – Phase 2

Le règlement de tous les griefs de principe découlant de la Phase 1 est maintenant chose faite, ce qui veut dire que nous allons maintenant passer à la Phase 2. 900 employés de la fonction publique à la GRC utilisent maintenant les nouvelles descriptions de travail générique découlant des travaux à la Phase 1.

Comme je l'avais mentionné dans mon rapport au Congrès, le SESG s'était retiré de la table pendant l'examen de la Phase 2 (EPSA), amorcé en mai 2011. Nous avons refusé de participer tout simplement parce le SESG n'avait pas été consulté durant le processus. On nous disait en fait comment les choses allaient se passer. Le SESG n'ayant pas apprécié le fait qu'on ne nous reconnaisse pas comme participant à part entière et égale dans cet examen, nous avons donc quitté la table. Cette absence de communication a par la suite été corrigée; il me fait plaisir d'annoncer que Denyse Saumur et Jan Hauck font de nouveau partie du groupe de travail national (GTN). Ce groupe oeuvre avec beaucoup de zèle pour établir le travail de base avant de s'attaquer à la lourde tâche, d'examiner les postes touchés. L'examen porte principalement sur les fonctions de soutien administratif qui assurent un soutien direct aux programmes opérationnels de services de police relevant des services de police à contrat et des mandats des services de police fédéraux. Cet examen ne comprendra pas les fonctions de soutien administratif à l'AC et dans les bureaux régionaux.

Le GTN va examiner plus de 800 postes qui couvrent une vaste gamme de fonctions; il rédigera par la suite des descriptions de travail générique. Un spécialiste en organisation et en classification (consultant) a été embauché par la GRC pour appuyer ce projet. À ce jour, le consultant a créé un document qui décrit les divers champs de travail. Ces champs ont été développés à partir d'un échantillon représentatif de descriptions de travail acheminées par les régions (223 au total). On a constaté que la majorité des descriptions de travail échantillonnées (200) dataient de 2006-2011. C'est rassurant, car cela démontre que les postes sont plus à jour qu'on ne le supposait auparavant.

Lorsque les champs de travail provisoires auront été examinés, le GTN va créer des descriptions de travail générique national (DTGN), coordonner la validation des DTGN par l'entremise des groupes de travail régionaux (GTR) en utilisant un échantillon représentatif de titulaires, obtenir l'approbation par la direction, des DTGN définitives, et charger un comité de classification interministériel d'évaluer les DTGN finales approuvées avant leur mise en application.

Projet de catégories d'employés

Tel qu'indiqué dans mes rapports antérieurs, le travail relatif à cette initiative est présentement dans une impasse. Le commissaire actuel est d'avis que ce serait inapproprié de poursuivre le travail du comité tant que le nouveau commissaire de la GRC n'aura pas été nommé. On espère que le travail du comité reprendra à l'automne 2011.

Programme d'orientation des employés

Comme c'est son habitude, la GRC annule un programme et consulte le syndicat par la suite. Invoquant un manque de finances, la GRC a annulé le très populaire Programme d'orientation des employés. De toute évidence, le syndicat, les directions des relations de travail et les employés partout au pays trouvaient ce programme utile et instructif pour les nouveaux employés dans l'organisation. La GRC a plutôt remplacé la formation en salle de classe par une technologie intitulée « Outils d'embarquement pour les nouveaux employés », qu'on peut trouver sur le site Intranet de la GRC.

Équité en matière d'emploi

À compter du 1er juillet 2011, l'équité en matière d'emploi a fusionné avec les langues officielles pour devenir la Direction de la diversité et des langues officielles. Avant la fusion, le Centre des politiques était censé passer en revue l'ébauche du plan d'action

2011-2016 sur l'équité en matière d'emploi.

On avait demandé au SESG de commenter l'ébauche du plan d'action sur l'EE acheminée par la GRC. Ce plan n'a aucun repère mesurable ou de responsabilité intégrée. De plus, rien n'indique qu'un examen annuel va être effectué ou mis à jour. La GRC prétend qu'il n'y a actuellement aucun écart, mais il n'y a pas de disposition pour surveiller ou implanter un plan d'action permettant d'assurer que le plan est viable pour les cinq prochaines années.

Les activités des comités ont été suspendues en raison des restrictions budgétaires attribuables aux Jeux olympiques et paralympiques de 2010, puis des rencontres du G8/G20 à l'été 2010. Ce serait réconfortant de savoir que les quatre comités consultatifs nationaux internes sur l'équité en matière d'emploi vont fonctionner de nouveau en vertu du plan d'action 2011-2016 sur l'équité en matière d'emploi grâce à un appui financier. Des réunions doivent être fixées de nouveau avec la nouvelle Direction, afin de finaliser l'ébauche du plan d'action et d'en assurer la conformité

Obligation d'adaptation (ODA)

La réalité de l'obligation d'adaptation signifie que de plus en plus de membres réguliers et de membres civils retournent progressivement à la GRC par l'entremise d'un poste vacant dans la fonction publique, ou en exécutant des fonctions de type FP, souvent pendant des périodes de temps de plus d'un an. Le « contrôle régulier » des situations d'ODA devrait permettre aux MR et aux MC de se convertir à de nouveaux postes de la FP s'ils ne peuvent effectuer un retour complet dans leur poste d'attache. Il semble qu'on prend bien soin des catégories MR/MC/TCE, mais que lorsqu'il s'agit de la catégorie de la FP, le plan d'équité en matière d'emploi comporte des lacunes à bien des égards.

Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité (CNOMSS)

Grâce à l'intervention du SESG, et notamment du dépôt d'une plainte officielle auprès des programmes du travail, le CNOMSS de la GRC comprend à présent une représentation de la délégation syndicale des cinq agents négociateurs (SESG, IPFPC, ACAF, ACEP, SCEP), avec une réduction simultanée des effectifs des RRF.

Service canadien du renseignement de sécurité (SCRC)

Les relations de travail avec le SCRC continuent d'être coopératives. À l'occasion d'une réunion récente du comité national de CPS, le SESG a demandé de participer aux séances d'orientation des employés. Notre demande a été acceptée immédiatement. Le Service a convenu de communiquer les dates des prochaines séances aussi à l'avance que possible afin que nous puissions assurer une participation.

Les négociations collectives pour nos membres au SCRS sont censées commencer au début de l'automne. Notre équipe est prête à négocier une convention collective qui réponde aux besoins de nos membres. Nous lui souhaitons bonne chance dans ses démarches.

Service correctionnel du Canada (SCC)

Projet de loi C-25

Par suite du projet de loi C-25, on a commencé à construire des établissements pour accueillir l'afflux potentiel de nouveaux détenus. Une équipe de gestion de la population est en place, qui examine constamment le nombre de détenus par établissement. L'embauche de personnel additionnel pour accommoder cet afflux de détenus est en marche à divers paliers. Bien que l'afflux de nouveaux détenus ne se soit pas produit aussi rapidement que prévu, le SCC a atteint ses objectifs quant à son processus de dotation. L'équipe de renouvellement de l'infrastructure du SCC collabore avec les sites opérationnels, les régions et les secteurs, à l'AC, afin d'assurer des niveaux appropriés de personnel, des locaux et autres ressources, pour permettre une gestion de cas efficace, une prestation des programmes et une surveillance dans la collectivité à mesure que la population augmente. On peut trouver des mises à jour régulières sur l'InfoNet du SCC.

Approche sur le mieux-être intégré (Plan d'action du SAFF)

Le SCC veille à ce que le SESG soit consulté au sujet des plans d'action qui découlent des résultats du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Le comité consultatif national mixte sur le mieux-être intégré a élaboré 12 propositions qui sont illustrées dans le rapport du consultant. Une fois approuvées par l'ACHRN, le rapport sera vraisemblablement soumis au CHD pour fin d'approbation.

Contravention à la DC 705-7 – Cote de sécurité et placement pénitentiaire – région de l'Atlantique

À la réunion du comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS), en mai 2011, cette question a été abordée pour fin de consultation, en raison des préoccupations soulevées par les membres du SESG dans la région de l'Atlantique. On a fait savoir au commissaire que le processus utilisé dans cette région était en violation de la DC 705-7, parce qu'on ordonnait aux agents de libération conditionnelle en établissement (ALCE) de remplir l'échelle de classement par niveau de sécurité et l'évaluation en vue d'une décision (pour la cote de sécurité et placement pénitentiaire). Étant donné que la région ne comptait pas d'unité de détention temporaire (DT), cela était, de l'avis du SESG, en violation de la DC 705-7. Pendant cette réunion, on a dit au SESG qu'une unité de DT était à présent opérationnelle à l'établissement de l'Atlantique dans le cadre de la formation en orientation applicable aux 18 cellules de cet établissement pour les cas de DT en sécurité maximum. Springhill va constituer une unité DT de 17 cellules pour des cas de DT au sein d'une population générale à sécurité moyenne, et Dorchester va établir une unité DT de 10 cellules pour héberger des cas DT de besoins spéciaux dans un établissement à sécurité moyenne. Les deux unités seront en opération d'ici la fin de mai 2011.

Malheureusement, la résolution du SCC n'a pas abordé le problème à l'établissement Nova, et le SESG a amorcé la représentation des griefs qui avaient été déposés par les membres du SESG dans ce lieu de travail. La réponse du SCC au dernier palier, émise le 1er septembre, a maintenu les griefs; elle stipulait en partie:

« ... Je crois comprendre qu'il n'y a pas présentement de processus d'évaluation initiale centralisée ou de processus d'évaluation initiale décentralisée pour les délinquantes dans la région de l'Atlantique, pour ce qui est des réadmissions. Par conséquent, l'article 27 de la DC 705-7 s'applique à l'établissement Nova, qui stipule ceci :

« 27. S'il n'y a pas d'unité de détention provisoire dans la région ou que le délinquant est placé directement dans un pénitencier, l'agent de libération conditionnelle dans la collectivité est chargé de remplir l'Échelle de classement par niveau de sécurité et de rédiger une Évaluation en vue d'une décision (concernant la cote de sécurité et le placement pénitentiaire) à l'égard de tout délinquant réincarcéré dans un établissement fédéral à la suite de la suspension ou de la révocation de sa libération conditionnelle. »

« J'ai confirmé que la pratique, à l'établissement Nova, c'est de faire remplir les EC et les ED par l'agent de libération conditionnelle en établissement. Je suis d'accord pour dire que cette pratique n'est pas conforme avec la DC 705-7. À cette fin, je demande que la sous-commissaire régionale, Thérèse Leblanc, consulte le Secteur des opérations et des programmes correctionnels et le Secteur des délinquantes pour obtenir des directives sur la manière de résoudre cette question. Je vais inscrire cette affaire à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité national de consultation patronale-syndicale avec le SESG pour m'assurer que cette question soit abordée et réglée.»

Nous prévoyons tenir d'autres discussions sur cette question avec le SCC au cours de la prochaine réunion du CNCPS

Descriptions de travail générique national (DTGN)

Le SESG rencontre le SCC pour tenter de rationaliser le processus d'examen des griefs relatifs aux DTGN. Des améliorations ont été apportées, et six DTGN ont été présentées aux chefs fonctionnels respectifs du SCC. Le SESG s'attend d'obtenir une copie officielle de l'ébauche de ces DTGN afin de pouvoir finaliser la consultation au sujet de ces groupes. Le SESG est en train d'identifier les candidats d'autres postes visés par les DTGN, afin que tous nos membres puissent obtenir une DTGN complète et à jour. Ce processus est lent, mais nous progressons.

Formule de ressource des agents de libération conditionnelle en établissement (FRALCE)

Le SCC et le SESG ont récemment procédé à une vérification sur place, qui était requise pour la FRALCE. Nous allons nous consulter davantage au sujet des conclusions de cette vérification afin de déterminer les dates limites moyennes requises pour créer, nous l'espérons, une formule à jour et exacte. Cette consultation est prévue pour le 12 octobre.

Commission canadienne des droits de la personne/ Tribunal canadien des droits de la personne (CCDP/TCDP)

La bataille fait rage à la CCDP, où des plaintes harcèlement ont été déposées contre la présidente par des membres de trois syndicats. Nous attendons présentement une

décision du Bureau du Conseil privé (BCP), à savoir si ce dernier va élargir cette enquête en une évaluation complète du lieu de travail. La lutte au sein de la CCDP illustre un autre exemple de la coopération inter-syndicale semblable à la solidarité syndicale à la GRC.

Justice

Le développement récent le plus remarquable, en ce qui a trait à cet employeur, c'est le retrait officiel du SESG de l'appui à un SIGC dysfonctionnel et ne disposant pas des ressources nécessaires, qui n'a pas fourni un service adéquat à l'AC et aucun service aux régions. Par ailleurs, bien que ce ne soit pas détaillé formellement sur son site Web, le SESG a fait savoir au M de la J que le refus de ce dernier, de permettre la participation des agents négociateurs au sein de son comité directeur sur l'équité en matière d'emploi a donné lieu à un appui moindre aux efforts du ministère en matière d'EE.

Commissariat à l'information du Canada (CIC)/ Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP)

Les négociations se poursuivent en vue de mettre sur pied un CNCPS efficace au sein des deux commissariats afin d'assurer une approche syndicale cohérente face à un certain nombre de dossiers, notamment la sous-traitance des emplois des membres.

Sécurité du public

Les relations patronales-syndicales se poursuivent d'une manière transparente et collégiale. La seule question à noter : quelques situations de RE collectifs ont été, à ce jour, traitées assez bien et de façon appropriée par le ministère

GRC – Commission des plaintes du public

Les rapports avec l'employeur continuent d'être assez positifs.

Service des poursuites pénales du Canada

Les relations patronales-syndicales sont encore transparentes et collégiales.

Formation

Depuis la réunion de février 2011 de l'Exécutif national, l'atelier hiver 2011 du SESG sur la Commission de la fonction publique et le harcèlement a été présenté.

Les évaluations ont été positives pour la plupart; certains groupes souhaitaient plus de matière dans l'atelier sur la Commission de la fonction publique, tandis que d'autres en voulaient davantage dans l'atelier sur le harcèlement.

L'atelier sur le harcèlement était différent des ateliers précédents, qui étaient davantage des ateliers de sensibilisation. Le présent atelier portait sur la nouvelle loi sur la violence en milieu de travail et sur ce que nous faisons comme représentants syndicaux lorsque nous recevons des plaintes de harcèlement.

La coordonnatrice, organisation et formation, s'est ensuite concentrée sur la formation relative aux règles de procédure applicables au Congrès triennal du SESG. Il était manifeste, sans que des évaluations soient nécessaires, que la formation a été fort bien accueillie.

Un de nos Éléments analogues, le Syndicat des employées et employés nationaux (auparavant l'Élément National), a utilisé fructueusement le matériel des règles de procédure du SESG. Le Conseil des membres retraités des TCA a demandé à utiliser le matériel pour son prochain congrès. Selon moi, cela constitue du feedback positif sur la qualité de notre programme de formation.

L'AFPC a accordé, par écrit, l'équivalent du cours « L'ABC du syndicat », à l'atelier du SESG sur *l'Organisation des sections locales*. Il s'agit d'un cours que nous voulions obtenir pour nos membres, afin qu'ils puissent assister aux ateliers de perfectionnement de l'AFPC en ayant l'ABC du syndicat comme préalable.

Nous attendons des directives au sujet d'un certificat commun qui, nous l'espérons, sera prêt avant ou peu après nos séances de l'automne 2011 sur *l'Organisation des sections locales*.

Les ateliers de l'automne 2011 sur *l'Organisation des sections locales* auront lieu comme suit:

| | | |
|------------|-------------------|--|
| Prairies | 4 - 6 octobre, | Hôtel Radisson, Wpg, MB |
| Ontario | 25 – 27 octobre, | Holiday Inn & Suites, Markham, ON |
| RCN | 1er – 3 novembre, | The Westin, Ottawa, ON |
| Québec | 15 - 17 novembre, | Marriott Château Champlain, Montréal, QC |
| Atlantique | 22 – 24 novembre, | Hilton, Saint John, NB |
| Pacifique | 28 nov – 1er déc, | Empire Landmark Hotel, Vancouver, BC. |

Des lettres de confirmation contenant les directives sur le voyage et les dispositions préalables ont été acheminées aux trois premières régions. Un rappel a été envoyé à la région des Prairies au sujet des dispositions préalables, car il s'agit d'un nouveau projet pour les ateliers du SESG.

Conclusion

Compte tenu de la réaffirmation du président du Conseil du Trésor, à savoir que le gouvernement est déterminé à réduire ses dépenses et à rétablir un budget équilibré, il faut que les membres de l'AFPC et du SESG demeurent vigilants, pour assurer la protection des emplois de nos membres.

Comme d'habitude, je termine ce rapport en exprimant mes remerciements au personnel du Bureau national. Nos membres sont chanceux de compter sur ce groupe dévoué et déterminé.

Je suis particulièrement reconnaissant de l'appui et des buts communs que nous, membres de l'Exécutif national, partageons, alors que nous continuons de bâtir notre syndicat, le SESG, et de le rendre plus fort.

Soumis respectueusement,
Le président national,

John Edmunds
Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général