



# **Rapport des Vice-Présidentes Nationales (VPN) du SEIC région du Québec (Juin – Octobre 2024)**

## **Introduction**

Vos VPN s'investissent jour et nuit avec toute l'énergie humaine possible pour vous, chers membres du SEIC. Nous portons une attention particulière aux membres œuvrant dans la région du Québec.

Nos principales fonctions consistent à participer activement aux travaux et aux décisions de l'exécutif national et de ses comités, à informer la présidence et l'exécutif national des besoins et des défis rencontrés par les membres de notre belle région, à administrer la région tant au niveau des finances que de la conformité aux statuts et règlements et à participer aux différentes rencontres de consultation patronales-syndicales.

Les articles 14.4 et 14.5 des statuts du SEIC définissent les actions minimales à prendre en tant que VPN. Vous les trouverez en annexe du présent rapport.

## **Objectif du rapport**

Nous abordons aujourd'hui les défis rencontrés depuis juin 2024, ainsi que les événements organisés ou auxquels nous avons participé. Nous partagerons également avec vous les projets en cours ou à venir.

## **Bilan des activités**

Voici les rencontres que nous avons eues avec l'exécutif national, régional et l'employeur entre juin et octobre. À noter que nous n'avons pas inscrit toutes les rencontres de représentation avec et pour les membres, les rencontres avec les sections locales ainsi que les assemblées générales auxquelles nous avons assisté ou participé, et ce, afin de faciliter la lecture.

## **Juin 2024**

- Annik a participé à une rencontre avec la Direction des services stratégiques (Service Canada) et une avec la Direction des Programmes en date du 3 juin;
- Judith a participé en virtuel à la rencontre du comité national des finances le dimanche 9 et lundi 10 juin;
- Annik a participé à la rencontre du comité des statuts qui se tenait à Ottawa le lundi 10 juin;
- l'exécutif national s'est réuni à Ottawa du mardi 11 au vendredi 14 juin. Francesca Dorvilier, suppléante aux VPN, a remplacé Judith. Bernard Blanchet, également suppléant aux VPN, a assisté en tant qu'observateur. Le procès-verbal de cette réunion est disponible pour les personnes intéressées ici : [https://www.seic-ceiu.ca/proces\\_verbaux](https://www.seic-ceiu.ca/proces_verbaux) Contactez [sequins@ceiu-seic.ca](mailto:sequins@ceiu-seic.ca) pour obtenir le mot de passe;
- L'exécutif régional (ER) s'est réuni les mardi 18 et mercredi 19 juin. Le procès-verbal sera partagé durant le congrès;
- Jeudi 20 juin : retrait des représentants syndicaux élus pour les rencontres en vertu du protocole de consultation syndicale-patronale entre le SEIC et EDSC;
- Mardi 25 juin : rencontre avec les sections locales afin de discuter du retrait pour les rencontres protocolaires d'EDSC;
- Mercredi 26 juin: participation au comité régional des centres d'appels du SEIC;
- Jeudi 27 juin : suite de l'ER;
- Samedi 29 juin : rencontre avec Sharon DeSousa, présidente de l'AFPC, qui a pour but d'informer l'exécutif national des mesures d'éviction entreprises à l'encontre d'Eddy Bourque, alors président du SEIC, et de Sargy Chima, alors vice-

président exécutif du SEIC. Sharon nous a également annoncé que Phil Matheson devenait le nouveau président du SEIC.

## **Juillet 2024**

- Rencontre le mardi 2 juillet avec le nouveau président, Phil Matheson, concernant les relations syndicales-patronales dans la région du Québec;
- Judith a participé à la réunion préparatoire du CRSST (comité régional SST) le 4 juillet avec le coprésident employeur, Sébastien Laflamme;
- Du lundi 8 au vendredi 12 juillet : déplacement à Halifax pour une rencontre et une formation avec les membres du personnel SEIC;
- Mercredi 10 juillet : rencontre de l'exécutif national afin d'élire la vice-présidence exécutive nationale ainsi que sa suppléance. L'exécutif national a élu Rubina Boucher et sa suppléante est Helen King;
- Lundi 15 juillet : rencontre préparatoire avec les employés en vue du CRSST qui s'est tenu l'après-midi;
- Mardi 16 juillet : réunion du comité de communications concernant le site web;
- Mercredi 17 juillet : séance d'information sur le retour au bureau avec le ministère EDSC, région du Québec;
- Jeudi 18 et vendredi 19 juillet : rencontres consultation syndicale-patronale avec IRCC ;
- Mardi 30 juillet : rencontre avec Phil et Rubina concernant les relations syndicales-patronales dans la région du Québec.

## **Août 2024**

- Séances de d'information et de discussion virtuelles avec les membres de la région. Sujet : le travail hybride. Quand : les jeudi 8 et 15 août;
- Lundi 12 août : Judith participe à une rencontre en lien avec le COMSS (Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité).



**4 septembre 2024: Journée de mobilisation syndicale sur le travail hybride devant le Complexe Guy-Favreau, Montréal. Photo de droite: affiche "meme" créée par un membre SEIC.**

## Septembre 2024

- Mercredi 4 septembre : mobilisation devant le complexe Guy-Favreau CGF concernant le travail hybride;
- Jeudi 5 septembre : rencontres de l'EN et rencontre avec le président national concernant les relations syndicales-patronales dans la région du Québec;
- Lundi 9 au 12 septembre : déplacement de Judith à Ottawa pour rencontrer le comité national du SEIC sur le mieux-être. Judith le copréside;
- Lundi 16 septembre : comité régional de consultation patronale-syndicale CISR;
- Mercredi 18 septembre : rencontre préparatoire des représentants des employés pour le COMSS. Les deux VPN y participent;

- Jeudi 19 septembre : réunion du COMSS présidée par Judith. Annik y participe également;
- Lundi 23 septembre : rencontre avec le comité national des ressources humaines avec le ministère du Travail. Annik y participe;
- Mercredi le 25, rencontre du comité communications.



(Photo : "meme" créé par un membre SEIC)

## Octobre 2024

- Mardi 1er octobre : rencontre de l'ER;
- Mercredi 2 octobre : formation sur les études de cas;
- Jeudi 3 et vendredi 4 octobre : Congrès des présidents-es;

- Déplacement vers Ottawa à compter du 5 octobre pour les comités nationaux des statuts et des finances, qui se réunissent les 6 et 7 octobre. L'EN se réunira du mardi 8 au vendredi 11 octobre.

## **Problèmes et/ou défis rencontrés**

### **Rencontres syndicales-patronales inefficaces avec EDSC pour la région du Québec**

Les représentants élus au niveau local, sectoriel et régional ont rencontré des défis de taille avec les représentants de la direction, gestion ou haute direction. Une grande proportion de nos partenaires patronaux-syndicaux se servaient du protocole précédemment établi par consensus, de sorte que les rencontres destinées à être de la consultation s'apparentent désormais à des séances d'informations unilatérales avec peu de réponses aux questions adressées. Cela freine les discussions nécessaires aux représentants syndicaux pour partager efficacement vos enjeux et être à la recherche de solutions de manière proactive.

Nous avons malheureusement constaté que les représentants élus et bénévoles investissaient leur temps et énergie, si précieux, à tenter d'apporter des sujets ou d'obtenir de l'information et se heurtaient souvent à des refus ou obstructions diverses, et ce, peu importe le niveau de consultation.

En résumé, l'essentiel du temps et de l'énergie investis relativement à vos conditions de travail concernait le « contenant » et laissait très peu de place pour le « contenu ». Considérant que le contenu vous concerne et affecte le plus, nous avons mis ces modalités inefficaces entre parenthèses jusqu'à ce qu'il y ait des changements significatifs. Ainsi, les rencontres syndicales-patronales avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) région du Québec se poursuivent à la pièce sur un sujet bien précis à la fois.

Heureusement, les rencontres de consultation syndicale-patronale avec IRCC et la CISR permettent davantage de discussions ouvertes et de collaboration fructueuse selon le format actuel.

### **Solutions proposées**

Nous avons participé à une PAM (Protocole d'Apprentissage Mixte) basée sur la consultation syndicale-patronale en octobre 2023 avec les directeurs généraux (DG) et le sous-ministre adjoint (SMA) pour EDSC, région du Québec. Cette participation a permis d'établir une compréhension commune de ce qu'est la consultation et quand elle est nécessaire.

Force est de constater que l'objectif d'avoir des discussions et des échanges ouverts et volontaires est toujours en voie d'acquisition à ce jour. Notre quête pour des discussions sur les sujets que nous apportons et la recherche de collégialité dans nos relations se poursuivent.

Au niveau régional, la solution réside probablement dans la médiation. Nous allons explorer cette avenue afin d'établir une culture régionale basée sur la pleine collaboration.

Nos représentants locaux devraient envisager de réserver le PAM consultation syndicale-patronale afin d'établir ou de rétablir des modalités de collaboration mutuellement satisfaisantes.

### **Le français, langue officielle**

Les membres du SEIC sont tous des fonctionnaires fédéraux qui travaillent sous la responsabilité du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Ainsi, en tant que fonctionnaires, nous pouvons nous exprimer dans la langue officielle de notre choix. Selon nos fonctions, il est fort probable que nous devons servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix.

L'article 25, paragraphe 5 des statuts de l'AFPC et l'article 6.4 h) des statuts du SEIC stipulent que les membres peuvent s'attendre à recevoir des services dans la langue officielle de leur choix.

Plus nous participons à des activités ou à des événements d'envergure nationale, plus nous rencontrons d'obstacles à l'utilisation de la langue française.

Nous avons remarqué lors de ces événements que les participants n'utilisent pas nécessairement les outils de traduction, même s'ils sont unilingues. La planification de rencontres de consultation ou de partage d'information à l'échelle nationale, en incluant au préalable les services d'interprétation ou de traduction à

toutes les étapes, est malheureusement un défi de taille, même si nous sommes en 2024.

Cet enjeu est présent tant au niveau ministériel que syndical. Les travailleurs et militants syndicaux francophones de la région du Québec sont considérablement touchés par cette réalité.

Ayant compris la plupart des enjeux afférents à l'utilisation de la langue française ainsi que les différents impacts, nous nous efforçons de tenir les activités organisées par la région dans les deux langues officielles, bien que le Québec ne soit pas considéré comme une région bilingue.

Le coût financier généré par l'utilisation de services d'interprétation et de traduction est tout de même important. Le national subventionne une grande partie des congrès et des formations se tenant dans les régions. Nous avons constaté que l'on ne peut pas ou l'on n'accède pas facilement au français, que ce soit dans le cadre professionnel ou par le biais de nos activités syndicales. Nous sommes préoccupés par ce constat, car nous sommes conscients d'une présence francophone d'un océan à l'autre.

Les membres du Québec nous disent et répètent : « Ils veulent pouvoir s'informer, participer ou s'impliquer davantage, dans la mesure où cela sera possible dans la langue officielle de leur choix. »

Nous poursuivrons nos mesures de suivi et de recours pertinents à cet égard jusqu'à ce qu'il y ait des mesures concrètes et efficaces en vue d'offrir ou de recevoir des services dans les langues officielles du Canada de manière fluide et similaire d'une langue à une autre.

Les travailleurs et membres peuvent désormais compter sur Alex Silas, vice-président exécutif national de l'AFPC, pour avoir l'opportunité d'avoir une conversation ou d'assister à une allocution dans l'une des deux langues officielles.

Au SEIC, une vigilance accrue est désormais nécessaire. Notamment car la présidence nationale et la vice-présidence exécutive nationale s'expriment essentiellement en anglais.

## **Solutions proposées**

Multiplier les discussions prônant le respect des langues officielles et des demandes de services d'interprétation lorsque nécessaire au travail.

Développer une campagne de sensibilisation sur les impacts de cette situation sur la santé. Lorsque ce sont toujours les francophones unilingues qui doivent utiliser l'interprétation, car la majorité, voire la totalité de la rencontre se déroule en anglais, ce sont toujours les mêmes personnes qui doivent faire preuve d'une concentration accrue. Bien que le travail d'interprète soit très difficile et qu'il soit accompli avec brio, une partie des messages ne parvient pas à atteindre le destinataire exactement comme cela a été exprimé. Cela peut créer de la confusion.

Nous invitons tous les membres qui vivent des défis en lien avec les langues officielles à signaler la situation par écrit à leur supérieur immédiat si cela survient au travail. Une plainte pourrait être envisagée si la situation persiste.

Si vous rencontrez des difficultés dans le mouvement syndical, informez votre section locale par écrit. Il est possible de demander que les événements nationaux soient davantage équilibrés en termes d'utilisation des langues. Il est également possible de demander au niveau national de subventionner les activités de régions d'importance, afin de permettre à leurs habitants de participer dans la langue officielle de leur choix. Des résolutions peuvent être présentées et adoptées à cet effet, notamment dans le cadre d'assemblées, congrès ou conférences.

### **Télétravail**

Chaque employé dont les fonctions ont permis d'occuper leur emploi en télétravail ces dernières années et qui aimerait poursuivre selon ces modalités est invité à en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat. Il faut prendre soin d'évoquer la lettre d'entente, jointe en annexe.

Chaque demande sera traitée au cas par cas. Les éléments ou arguments fournis doivent être pris en considération lors de la prise de décision. Par ailleurs, en cas de refus, la décision doit expliciter par écrit les motifs dudit refus.

Si vous estimez que le processus prévu dans la lettre d'entente sur le télétravail n'est pas respecté, parlez-en rapidement à votre supérieur immédiat.

Consultez un représentant syndical à n'importe quelle étape du processus. Votre section locale a un libellé de grief spécifique à cette situation en sa possession, au besoin.

## Solutions proposées :

Chaque employé souhaitant exercer ce droit dépose une demande de télétravail conformément à la procédure décrite. Si l'employeur n'étudie pas la question au cas par cas en évaluant le caractère particulier de la demande (discussion), s'il ne fournit pas les motifs de refus par écrit ou ne respecte pas ce qui est prévu dans la lettre d'entente : grief.

Consultez : <https://syndicatafpc.ca/teletravail-aidez-lafpc-contester-decision>



**Image: "Meme" sur la nouvelle directive de présence prescrite au bureau créé par un membre du SEIC**

## Travail hybride

Le travail hybride qui implique une présence supplémentaire au bureau est très difficile à gérer pour une grande partie de nos collègues.

Voici la liste des principaux enjeux rapportés par nos membres :

- Transport de matériel (poids et responsabilité), installation et manutention qui peuvent donc entraîner des dommages physiques ou psychologiques ;

- Durée du transport versus la rigidité des lieux de travail désignés sans tenir compte des impacts sur la santé, la prestation de services et des conditions particulières;
- fermeture ou changement unilatéral d'une mesure d'accommodement existante;
- imposition unilatérale des journées sans tenir compte des conditions personnelles;
- sentiment d'injustice et manque de reconnaissance;
- propagation des maladies infectieuses;
- Se déplacer pour travailler toute la journée en virtuel au sein d'une équipe dispersée dans d'autres bâtiments;
- Ergonomie : La dépersonnalisation des bureaux et le manque d'espaces de stockage freinent l'amélioration ou l'offre d'une prestation de service de qualité aux employés ayant besoin de leurs notes. Le fait d'avoir ses effets personnels à proximité aide certains membres à mieux gérer les situations particulières;
- Les membres aimeraient observer les comportements prévus par les membres de la direction ou de l'encadrement et affirment être en quête d'un minimum d'empathie ou de respect de la part de certains dirigeants.

Contactez votre représentant syndical local si vous rencontrez des difficultés importantes liées au travail hybride pendant 3 jours. Votre section locale a reçu un grief concernant ce sujet et pourra vous renseigner ou vous accompagner au besoin.



## Solutions proposées

Chaque employé qui est frappé plus durement à la suite de la modification de [l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail](#) en travaillant plus de jours, du fait de son appartenance à un groupe protégé par les lois sur les droits de la personne ou à la suite de pertes ou de dépenses occasionnées par l'orientation, est encouragé à déposer un grief individuel. Visitez: <https://syndicatafpc.ca/foire-questions-teletravail>

### **OPMA (Obligation de prendre une mesure d'accommodement)**

Traiter les fonctionnaires, particulièrement les membres du SEIC, en respectant les enjeux et particularités afférents aux 13 motifs de distinction illicite reconnus au Canada génère de nombreux sentiments de discrimination. Ces situations, trop nombreuses à notre avis, affectent les membres de différentes manières et à différents niveaux. Que ce soit l'état de santé des individus concernés, l'organisation familiale, le rendement, le sentiment d'appartenance, l'engagement ou l'estime de soi, pour ne nommer que ceux-ci. [OPMA: gouvernement du Canada](#)

Ce processus peut être long et nécessiter des discussions avec votre gestionnaire, qui pourraient vous mettre mal à l'aise bien qu'elles soient nécessaires. Vous pouvez être accompagné par une personne de confiance ou une personne qualifiée (représentant syndical) tout au long de ce processus. Si vous vivez avec une déficience, nous vous invitons à remplir votre Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail. Cela vous évitera d'avoir à répéter votre situation à chaque changement de gestionnaire ou d'emploi dans la fonction publique fédérale. [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#)

Nous constatons une légère amélioration dans l'approche des demandes OPMA qui ne sont pas en lien avec le télétravail de la part de la gestion. Certains comportements observés visent à préserver la dignité de la personne qui formule la demande. On perçoit désormais des efforts pour éloigner les préjugés et aborder les situations avec ouverture des personnes en position d'autorité et de décision en matière d'accommodement. Nous poursuivrons nos discussions jusqu'à ce qu'une norme établie et reconnue soit appliquée dans nos ministères.

### **Solutions proposées**

Nous augmenterons la fréquence des formations à nos représentants syndicaux portant sur les OPMA et les droits de la personne.

Nous élaborerons une campagne de sensibilisation auprès des employés afin de mieux définir les besoins en matière d'accommodement et d'expliquer le processus.

### **PAR (Plan d'amélioration du rendement)**

En soi, les mesures d'amélioration du rendement devraient être considérées de manière positive et devraient se faire de manière volontaire. Ainsi, la partie syndicale peut être un partenaire de choix dans l'élaboration desdits plans si nécessaire.

Certains PARs sont axés surtout sur les statistiques et un groupe donné. Nous remarquons que les situations qui semblent complexes ou problématiques manquent parfois d'observations pour établir des stratégies adaptées à la personne en situation d'apprentissage.

Les contextes d'embauche, de formation et de suivi post-formation influencent considérablement le sentiment de confiance et d'aisance des employés, et par conséquent, leurs résultats. Les membres qui ont eu plusieurs formateurs ou conseillers dans le cadre de leurs suivis et dont les personnes ressource se sont contredites semblent naviguer plus difficilement dans les différentes procédures. L'utilisation des outils appropriés et adaptés n'est pas optimale dans un bon nombre de situations qui nous ont été partagées.

### **Solutions proposées**

Nous poursuivrons nos accompagnements afin que les personnes en quête d'équité puissent également briller dans leur prestation de services.

Nous multiplierons les rencontres afin de mieux comprendre le processus et d'expliquer plus clairement les obstacles rencontrés. Nous incitons l'employeur à collaborer et à rechercher des méthodes d'apprentissage adaptées.

### **Renvois en période de stage : suivi post-formation**

Nous constatons une recrudescence des demandes d'aide concernant les renvois en période de stage ou des suivis post-formations difficiles. Nous avons connaissance de parcours de formation inadaptés aux conditions de l'employé, conditions souvent présentes et annoncées lors de l'embauche.

La volonté d'accommoder les employés et de leur permettre de vivre des succès, ainsi que de potentiellement rentabiliser l'investissement fait en eux, semble être à géométrie très variable.

### **Solutions proposées**

Nous pensons qu'offrir des modalités de formation ou de suivi axées sur les besoins particuliers des employés représenterait une saine gestion des fonds publics. Les centres d'appels, particulièrement ceux liés à l'assurance-emploi et à la Sécurité de la vieillesse, semblent être particulièrement concernés par ces situations...

Augmenter les discussions relatives au processus d'embauche et effectuer un suivi plus serré sur les modalités de formations et de suivis permettrait éventuellement de prévenir ces fâcheuses situations.

### **Mobilisation**

Le mouvement syndical a besoin de revitaliser ses méthodes et activités de mobilisation. Peu de membres s'intéressent au rendement de leur investissement en matière de conditions d'emploi (cotisations). Du moins comme ils s'assureraient du niveau de rendement ou de rentabilité d'investissements financiers.

Avec l'avènement du télétravail, de la politique de vaccination et d'autres circonstances afférentes à la pandémie, la proximité entre les membres et le syndicat s'est amoindrie.

Nous devons explorer de nouvelles pistes, tout en gardant le cap sur notre mission : collaborer avec le patronat pour offrir des milieux de travail sains, accueillants et sécuritaires.

Chaque don de soi est important et a un impact positif. Nous sommes à la recherche de personnes aimant aider leur prochain, en quête d'équité ou de justice et curieuses d'apprendre. Ces personnes précieuses doivent être en mesure de

rechercher des informations et de les mettre en œuvre de manière autonome. Elles doivent idéalement avoir l'humilité de reconnaître qu'elles ne peuvent pas tout savoir et d'utiliser tous les outils et les personnes ressources à leur disposition.

Enfin, si vous aimez la créativité et êtes habituellement en mode solution, rejoignez-vous à nous dès maintenant !

Des questions surgissent depuis quelque temps et laissent présager une culture organisationnelle laissant peu de place à la réelle collaboration patronale-syndicale. Bien qu'inscrite dans nos conventions collectives, la reconnaissance de la contribution positive du mouvement syndical pour l'ensemble des travailleurs est loin d'être garantie.

À ce stade-ci, nous espérons de tout cœur que les cultures ministérielles se concentreront davantage sur la richesse des humains qui y œuvrent et qui donnent le meilleur d'eux-mêmes aux citoyens canadiens.

### **SST : Santé et sécurité au travail**

Ce sujet est d'une importance capitale! On ne s'en rend pas nécessairement compte tellement c'est omniprésent.

Nous invitons les personnes intéressées à apprendre de nouvelles choses et à découvrir le vaste monde de la SST à se manifester auprès de leur section locale.

En effet, le Code canadien du travail (CCT) stipule que dans un milieu de travail syndiqué, le syndicat choisi les personnes qui vont représenter les employés en matière de SST. Tous les édifices de 20 personnes et plus doivent avoir un comité local SST.

Nous avons visité plusieurs bureaux et avons pu constater des opportunités d'amélioration dans chacun d'entre eux. L'AFPC et le SEIC proposent des formations remarquables pour les personnes passionnées par leur environnement de travail et par les moyens de le maintenir ou de le rendre sain et sûr, ainsi que par les moyens de prévenir les incidents et les accidents.

Saviez-vous qu'il existe un atelier PAM SST qui s'adresse essentiellement aux représentants et/ou membres de comités. Autant les personnes qui représentent

les employés que l'employeur. Cliquez ici pour en savoir davantage:  
<https://www.jlp-pam.ca/ohs-sst-fra>

La quasi-totalité des actions concernant la SST se font durant les heures de travail, c'est-à-dire sur le temps payé par l'employeur. À nouveau, si vous avez envie de vous intéresser à la SST ou d'investir vos connaissances et expériences dans votre milieu de travail, contactez votre section locale au plus vite !

Chaque édifice doit minimalement compter un représentant employé et un représentant employeur (gestionnaire ou autre). Dès qu'il y a 20 personnes ou plus affectées à un édifice en particulier, un comité doit être constitué.

Annik et Judith siègent au comité régional de la SST (CRSST) d'EDSC. Judith en est la coprésidente pour les employés. Ce comité se réunit 4 fois par année et est considéré comme un sous-comité du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité (COMSS) d'EDSC. Il est chargé de mettre en application les mesures établies par le COMSS, de trouver des solutions ou de mettre en lumière les bonnes pratiques constatées en milieu de travail. En outre, le comité discutera des sujets non résolus au niveau local ou qui peuvent avoir une portée régionale.

Judith siège au COMSS et en est la coprésidente. Ainsi, elle représente les employés d'EDSC. Annik est suppléante à ce comité depuis peu. Elle a participé à la rencontre du 19 septembre dernier. Le COMSS est l'instance suprême en matière de SST. Tenez-nous informé des mesures formidables au niveau local, ou des opportunités d'amélioration. N'oubliez pas d'informer vos représentants locaux (RLSST) ou membres du comité local (CLSST) au préalable.



## **Projets et initiatives à venir**

### **Projets en cours**

Nous travaillons sur les listes de membres qui ne représentent pas nécessairement la réalité et qui nécessitent notre attention de manière trimestrielle.

Les listes de membres que l'employeur transmet à l'AFPC et qui nous sont par la suite partagées sont truffées d'erreurs. Nous explorons et testons actuellement des méthodes permettant de simplifier et d'accélérer ce processus.

Travail hybride : nous avons créé des pancartes réutilisables sur le thème du travail hybride. Nous poursuivrons notre mobilisation à cet égard tant que cela sera nécessaire. Nous nous rendrons dans vos milieux de travail en vue de joindre nos voix et pancartes aux vôtres, si vous nous invitez.

## **Plans futurs**

Nous travaillons à établir une structure de documentation accessible à nos représentants syndicaux par sujets. Nous investissons beaucoup d'efforts pour développer la curiosité et la capacité d'effectuer des recherches de manière autonome avant d'avoir une discussion et d'évaluer le dossier.

Site web : Nous souhaitons que les membres puissent connaître davantage leur syndicat, notamment le local, participer aux différentes activités organisées et découvrir les nombreuses possibilités offertes par le mouvement syndical. Nous travaillons actuellement sur le site web du SEIC. Nous souhaitons raviver votre flamme syndicale ! Du moins, l'envie de vous intéresser à votre milieu de travail et à la manière dont vous pouvez contribuer au changement.

## **Conclusion**

Nous vous avons présenté certaines activités syndicales auxquelles nous avons participé. Nous vous avons également fait part de certains défis et situations rencontrés ces derniers mois pour finalement vous partager nos objectifs futurs. Bien qu'il nous arrive parfois de nous sentir submergées, nous vous assurons que nous mettons tout en œuvre pour vous offrir le meilleur au quotidien !

Vous offrez le meilleur de vous-mêmes afin d'offrir un service de qualité aux citoyens canadiens. Nous effectuons une veille constante pour que l'employeur vous forme et vous outille adéquatement, afin que vous puissiez briller tout en préservant votre santé.

## Remerciements

Nous tenons également à remercier les membres du personnel du SEIC qui aident, conseillent et forment nos représentants syndicaux élus. Votre apport est inestimable !

Le mouvement syndical ne pourrait survivre sans ces chers collègues syndicaux élus et bénévoles, que ce soit au niveau local, régional ou national. C'est grâce à leur dévouement, à leur don de soi, à leur désir de faire respecter les droits des travailleurs et des êtres humains que le mouvement syndical puise son énergie.

Le mouvement syndical tire sa force des membres qui s'intéressent à leurs conditions et à leurs milieux de travail, qui s'intéressent à l'utilisation de leurs cotisations. Ensemble, soyons forts !

---

## Annexes

### Source: Statuts nationaux du SEIC

<https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/health-safety/reports/hazardous-occurrences/info-ohs-7-hazardous-fr.pdf>

## 14.4 Vice-présidentes et vice-présidents nationaux - Généralités

### Les vice-présidentes et vice-présidents nationaux :

- a) assistent à toutes les réunions de l'Exécutif national ;
- b) participent aux travaux des comités mis sur pied par l'Exécutif national et auxquels elles ou ils sont nommés ;
- c) président les comités du Congrès national selon ce que détermine l'Exécutif national ;
- d) informent la présidente ou le président national de tous les événements et consultent ce dernier sans réserve pour garantir en tout temps que le Syndicat parle d'une seule et même voix sur toutes les questions ;

- e) se renseignent sur les besoins des membres qui relèvent de leur compétence et voient à ce que ces besoins soient portés à la connaissance de la présidente ou du président national et (ou) de l'Exécutif national ;
- f) présentent des rapports écrits semestriels sur leurs activités ainsi que leurs recommandations à chaque réunion de l'Exécutif national ;
- g) agissent au nom de la présidente ou du président national et l'aident si elle ou il le leur demande ;
- h) tous les deux mois, informent par écrit les sections locales de leur région respective des activités associées à leur compétence ;
- i) présentent un rapport écrit sur leurs activités à chaque réunion annuelle des présidentes ou présidents des sections locales de leur région ;
- j) se font remplacer par leur suppléante ou suppléant si elles ou ils ne peuvent assister aux réunions de l'Exécutif national ;
- k) confient à toutes leurs suppléantes ou tous leurs suppléants nationaux des mandats qui sont définis au paragraphe 14.7 des présents Statuts.
- l) doivent suivre, dans les trois premiers mois de chaque mandat, quinze heures de formation sur les privilèges et l'intersectionnalité, puis soumettre un rapport écrit à l'Exécutif national, au Comité national sur la condition féminine, au Comité national sur les droits de la personne et les relations interraciales et au Comité national des jeunes travailleuses et jeunes travailleurs. Cette formation en personne sera dispensée par des expertes ou des experts en la matière qui ne font pas partie du personnel du SEIC.

---

#### **14.5 Vice-présidentes et vice-présidents nationaux à responsabilités régionales**

En plus des responsabilités énoncées au paragraphe 14.4 des présents Statuts, les vice-présidentes et vice-présidents nationaux à responsabilités régionales :

- a) président les comités établis dans chaque région et sont chargés d'examiner les revendications contractuelles chaque fois que celles-ci sont soumises auxdits comités ;
- b) représentent le Syndicat dans le cadre de discussions avec les hauts fonctionnaires régionaux des ministères au sujet de questions d'intérêt pour nos

membres ou notre Syndicat et ont le droit et la responsabilité d'assister à toute réunion tenue dans la région entre les dirigeantes et dirigeants nationaux ou le personnel national et les autorités régionales du ministère ;

c) sont responsables, avec la présidente ou le président national, de l'administration des affaires syndicales dans leur région ;

d) se réunissent au moins une fois par an avec tous les présidentes ou présidents des sections locales de leur propre région - le coût de ces réunions étant payé à l'aide des fonds nationaux ;

e) dans le cas de l'Ontario et du Québec, sont sur un pied d'égalité, ont des fonctions équivalentes, agissent en fonction d'objectifs communs et décident entre eux de la répartition des tâches et des responsabilités ;

f) administrent leur région, lui fournissent des services et la divisent selon toute modalité déterminée de temps à autre, et établissent un fonds au moyen d'une ristourne régionale pour activités syndicales en vertu d'un règlement établi par l'Exécutif national ;

g) se font remplacer par leur suppléante ou suppléant si elles ou ils ne peuvent pas assister aux réunions du comité régional de consultation patronale-syndicale.

h) souscrivent et se conforment aux Statuts régionaux de leur région.

---

**PSAC Common Issues Table**  
**Table des enjeux communs AFPC**  
**30 avril 2023**  
**30 avril 2023**

## **NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL**

Les parties conviennent de signer une lettre d'entente concernant le télétravail qui ne fera pas partie de la convention collective.

Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la Directive sur le télétravail.

Dans le respect de la directive sur le télétravail de l'employeur, cette lettre d'entente a pour but de confirmer la compréhension commune des parties

concernant le télétravail : travail effectué par un employé à partir d'un endroit autre qu'un lieu de travail désigné par le gouvernement du Canada.

Les parties reconnaissent que :

1. Les régimes de télétravail peuvent être initiés par l'employé, sont volontaires et requièrent l'accord mutuel de l'employé et de l'administrateur général ou d'un représentant autorisé au sein de chaque ministère ou organisation.
2. Les régimes de télétravail sont sujets à un examen régulier (au moins une fois par an) et l'une ou l'autre partie peut y mettre fin avec un préavis raisonnable. Les régimes de télétravail sont sujets à un examen régulier (au moins une fois par an) et l'une ou l'autre partie peut y mettre fin avec un préavis raisonnable.
3. Le régime de télétravail n'est pas un droit inhérent de l'employé, sauf lorsque cela a été convenu dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
4. Les droits, obligations et responsabilités des parties seront convenus avant l'entrée en vigueur d'un régime de télétravail. Tout régime peut être modifié par accord mutuel des parties.
5. Les demandes de régimes de télétravail initiées par un employé seront évaluées au cas par cas et en tenant compte des exigences opérationnelles et d'autres facteurs pertinents. Si une demande est refusée, l'employé recevra, par écrit, les motifs de ce refus.

### Comité ministériel ou organisationnel sur le télétravail

La lettre d'entente prévoit la création d'un comité ministériel ou organisationnel sur le télétravail pour répondre à l'insatisfaction d'un employé ou d'une employée à l'égard d'une décision résultant de l'application de la Directive sur le télétravail et de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail de l'employeur, qui peuvent être modifiées de temps à autre.

Les parties reconnaissent que cette lettre d'entente ne nie aucun droit de grief tel que cette lettre d'entente ne nie aucun droit de grief tel que défini dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et les règlements pertinents.

L'importance d'une application cohérente de la directive sur le télétravail de l'employeur, qui tient compte des réalités et des opérations ministérielles.

La création d'un tel comité pour traiter des questions liées au télétravail appuie les discussions informelles et la résolution satisfaisante de ces questions.

Sur la base de la reconnaissance ci-dessus, les parties conviennent que :

- les ministères ou organisations et l'Alliance de la Fonction publique du Canada élaboreront le cadre de référence du comité ministériel ou organisationnel pour traiter l'insatisfaction à l'égard d'une décision résultant de l'application de la Directive sur le télétravail et de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail ;

Ce cadre de référence intégrera les principes suivants :

La création d'un comité ministériel ou organisationnel avec une représentation égale de l'employeur et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui examinera les décisions résultant de l'application de la Directive sur le télétravail de l'employeur ;

Si aucun règlement n'a été conclu avant le palier final de la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective, l'employé-e peut soumettre le grief au comité établi à cette fin, auquel cas le grief sera mis en suspens en attendant l'achèvement de l'examen du comité.

Le comité examinera les soumissions présentées par les parties et soumettra une recommandation à l'administrateur général ou à son représentant autorisé pour la prise de décision dans le cadre du dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

Ce processus se poursuivra à titre d'essai pendant la durée de la présente lettre d'entente.

Forum de consultation conjoint sur la directive sur le télétravail de l'employeur. L'employeur s'engage également à établir un comité de consultation conjoint sur la directive sur le télétravail.

- sera coprésidé par l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui guideront les travaux du comité de consultation conjoint.

- être coprésidé par l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui guideront les travaux du comité de consultation conjoint ;
- être composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

- Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière (EM) peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire.
- se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter ce processus de consultation dans un délai d'un (1) an à compter de la réunion initiale du comité.

## Information

En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, l'employeur s'engage, sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels, à partager des données et à consulter régulièrement l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur les opportunités et défis liés à l'administration du télétravail, y compris les données recueillies en lien avec le comité ministériel ou organisationnel sur le télétravail, lorsque disponibles.

Cette lettre d'entente expire le 20 juin 2025.

---

Vos VPNs dévouées et engagées, Judith Côté et Annik Beamish, vous souhaitent un automne coloré.

Solidairement !

