

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA JUSTICE



UNION OF SAFETY AND JUSTICE EMPLOYEES

Rapport du président national **présenté au Congrès national triennal 2026 du SESJ, à Québec**

Ce rapport de président national est le dernier que je rédigerai dans le cadre de ce mandat qui se termine. Je peine à croire que trois ans se sont écoulés depuis notre dernière rencontre à Whistler, en Colombie-Britannique, à l'occasion de notre 19^e Congrès triennal du SESJ! Quand je réfléchis à ce dernier mandat, je suis réellement ému par nos progrès et notre évolution en tant que syndicat, et ce malgré des moments très difficiles et toutes sortes de défis. Je suis également très enthousiaste à l'idée de découvrir ce que l'avenir nous réserve et de voir comment notre syndicat continuera d'évoluer et de se battre pour les causes qui tiennent à cœur à nos membres.

Ce fut un véritable privilège d'occuper le poste de président national au cours de ces trois dernières années. C'est un rôle que je n'ai pas pris à la légère et que j'ai assumé avec beaucoup d'honneur et de fierté. Tous les jours, je constate à quel point nos membres accomplissent un travail incroyable partout dans le pays et contribuent à la sûreté et à la sécurité de toutes les Canadiennes et de tous les Canadiens. Le privilège d'occuper le poste de président national d'un syndicat représentant plus de 19 000 membres de la Sécurité publique et de la Justice a été une expérience empreinte d'humilité que je ne saurais tenir pour acquis.

Que ce soit lors des rencontres avec les membres du SESJ dans le cadre de mes fréquentes visites des lieux de travail, devant l'employeur lors de réunions ministérielles, lors de discussions avec des politiciennes et politiciens du gouvernement fédéral ou lorsque je défends les intérêts de nos membres dans les médias, je garde toujours à l'esprit que nos membres constituent le pilier de la sécurité publique et qu'une grande partie de leur travail passe inaperçue. Ainsi, lorsque j'ai l'occasion d'évoquer le travail qu'ils font, leurs conditions de travail difficiles ou leur contribution à la sécurité publique, je le fais avec beaucoup de fierté et de passion, car je sais que notre syndicat a une influence concrète.

J'ai toujours insisté que le rapport du président national doit être une synthèse et un reflet du travail accompli au sein du SESJ. Il serait évidemment impossible de décrire dans le détail tout ce qui s'est passé au cours des trois dernières années, mais je suis convaincu que ce rapport vous sera tout de

même utile pour comprendre comment notre équipe du SESJ s'est mobilisée pour lutter et défendre les enjeux qui comptent pour nos membres.

Dans le présent rapport, vous découvrirez comment l'équipe de l'Exécutif national a travaillé d'arrache-pied avec les représentantes syndicales et représentants syndicaux de première ligne dans tout le pays, et comment nous avons uni nos forces pour lutter et pour défendre de nombreux intérêts et priorités au cours des trois dernières années. Beaucoup d'entre vous qui lisez ce rapport ont contribué à ces efforts et ont assumé divers rôles au sein de notre syndicat (et au sein de l'AFPC) pour faire avancer les enjeux de nos membres et opérer des changements positifs. Je tiens à vous exprimer ma profonde gratitude et mon respect, car sans vous, les progrès seraient très difficiles.

Vous découvrirez également dans ce rapport comment l'Exécutif national a travaillé ensemble pour contribuer à la réalisation d'avancées concrètes liées à **six grandes priorités** définies dans le Plan stratégique du SESJ. Ces efforts ont été considérables et ont nécessité un engagement constant, une planification rigoureuse et la mise en œuvre de stratégies par toutes et tous. Je suis très fier de notre Exécutif national, du soutien qu'il a apporté aux membres dans leur travail quotidien et de son dévouement envers les différents comités et initiatives auxquels ses membres ont été affectés au cours des trois dernières années.

Je tiens également à saluer le travail acharné, le dévouement et le professionnalisme des administratrices et administrateurs et du personnel du SESJ, qui œuvrent sans relâche pour soutenir nos membres de première ligne et les priorités définies dans le Plan stratégique 2023-2026. Notre équipe nationale relève sans cesse des défis que nous ne pourrions pas relever sans son enthousiasme, ses compétences et sa persévérance. Ces trois dernières années ont été extrêmement chargées, mais je pense qu'elles ont également été très enrichissantes. La liste des priorités peut sembler longue et ambitieuse, mais notre syndicat est plus fort grâce à notre capacité à nous unir et à donner la priorité à nos membres.

En tant que dirigeant de notre syndicat, mon objectif a toujours été de rassembler les gens et de veiller à ce que nous allions toujours de l'avant de manière positive et progressiste. Je me suis efforcé de promouvoir une culture fondée sur **trois valeurs clés** à tous les niveaux de notre organisation. Il s'agit **du respect, de l'inclusion et de l'excellence**.

Je suis fermement convaincu que si une culture n'est pas bâtie « par conception » (intentionnellement), elle se bâtit « par défaut » (involontairement). Traditionnellement, les cultures syndicales s'appuient beaucoup sur les désaccords, les cloisonnements protecteurs et les positions de défense. En fondant plutôt notre culture sur les valeurs susmentionnées, nous maximisons la solidarité interne et travaillons ensemble de manière plus efficace. L'édification de cette culture intentionnelle est un travail en cours, mais je suis convaincu que nous sommes sur la bonne voie. Je pense que nous constatons d'importants progrès au sein de notre organisation en matière de collaboration et de mise en commun de nos efforts pour le bien de l'ensemble des

membres. Il y aura toujours matière à amélioration dans le processus d'édification de cette culture. Des membres se joindront à notre syndicat, d'autres le quitteront, mais il est important que nous continuions d'agir avec intention dans nos rapports mutuels et donner le meilleur de nous-mêmes dans tout ce que nous entreprenons.

Voici quelques réflexions sur chacune de ces valeurs importantes :

1) **Le respect**

Le respect commence par l'écoute mutuelle et l'écoute de nos collègues (tant au sein du syndicat que dans les ministères et services où nous travaillons ou représentons les membres au nom du SESJ). Tout le monde veut être écouté et compris. À mes yeux, le respect consiste à valoriser les autres et à accorder de l'importance à leurs opinions. Il s'agit également d'aider les autres et de faire preuve d'attention et de bienveillance; de communiquer avec les autres; et de les traiter comme nous aimerions être traités nous-mêmes.

2) **L'inclusion**

Il est important que notre syndicat donne à tous les membres un sentiment d'appartenance et d'interaction. Tout le monde a envie de se sentir valorisé et respecté pour ce qu'il est, pour ses expériences passées et pour ce qu'il peut apporter aux autres. Il est essentiel que nous créons un espace sûr où les membres peuvent présenter leurs points de vue et mettre leurs talents à profit. Le SESJ compte des membres issus de la diversité, et nous voulons être un syndicat qui soit à la fois le reflet et la représentation de ses membres.

3) **L'excellence**

Il est important que nous agissions tous de manière réfléchie, que nous adoptions des comportements positifs et cohérents, et que nous partagions des valeurs qui nous aident à offrir un service de haut niveau à nos membres. En tant que dirigeantes et dirigeants au sein du SESJ, nous cherchons à inspirer les autres et à incarner l'excellence. Nous voulons être un syndicat dont les membres sont fiers et qui inspire confiance en l'organisation et en ses dirigeants. Le SESJ s'efforce également de donner à ses membres et à son personnel les moyens d'agir, et de leur faire confiance en leur permettant de collaborer, d'innover et de mettre à l'essai de nouvelles idées et approches pour mieux servir l'ensemble des membres.

Les efforts du SESJ au cours des trois dernières années ont été **guidés en partie par les six priorités** adoptées dans le cadre du Plan stratégique national 2023-2026 du SESJ. Lors de l'élaboration de ce plan en octobre 2023, l'Exécutif national du SESJ a compris que ces priorités devaient reposer sur la satisfaction des besoins de l'ensemble de nos membres et viser à améliorer la vie personnelle et professionnelle de ceux-ci. Il était également clair que la réalisation de ces objectifs exigerait beaucoup de travail, de temps et de ressources.

Je suis fier de la manière dont les vice-présidentes régionales et vice-présidents régionaux (VPR) du SESJ ont su former une équipe soudée pour prendre des décisions audacieuses concernant l'avenir de notre organisation. Même si chaque VPR doit tenir compte de sa propre région et de ses propres ministères et services, tous les VPR ont agi dans l'intérêt supérieur du SESJ afin que nous puissions mieux servir les membres et, par conséquent, opérer un véritable changement pour l'ensemble du syndicat. En tant que président national, je suis honoré de diriger une organisation qui s'unit autour d'une vision commune de la réussite.

Comme je l'ai déjà mentionné, je suis également très fier de l'équipe du personnel du SESJ, qui a travaillé d'arrache-pied et s'est engagée à obtenir des résultats positifs pour les membres du SESJ. Nous sommes une organisation dynamique et en pleine évolution, et le rythme est assez soutenu. Or, à tous coups, le personnel se montre à la hauteur. C'est un plaisir et un privilège de travailler avec cette équipe formidable.

Manifestement, au fil des dernières années, notre syndicat n'a cessé d'évoluer et de trouver des moyens novateurs de servir, de protéger et de représenter nos membres. Cette évolution s'est traduite par de meilleurs moyens de communication avec nos membres et par l'élaboration de nouvelles stratégies (à travers plusieurs campagnes) visant à relever les défis particuliers auxquels nos membres sont confrontés sur leur lieu de travail. Le SESJ s'est également fixé comme défi d'innover et de trouver de nouveaux et de meilleurs moyens de représenter et de mobiliser ses membres (grâce aux Prix nationaux de la sécurité publique, à la création du nouveau balado du SESJ ou à la conception de nouveaux sites Web pour soutenir les campagnes de nos membres, p. ex.). Nous avons également trouvé des moyens de devenir plus actifs sur le plan politique, conscients que ce n'est pas toujours autour des tables de négociation ministérielles qu'on trouve des solutions, et qu'il faut parfois obtenir celles-ci en exerçant des pressions sur les politicien-nes du gouvernement fédéral.

La grande détermination du SESJ à l'égard d'une communication solide s'est également traduite par la publication régulière d'infolettres mensuelles, des publications sur les réseaux sociaux, des assemblées publiques avec nos membres et des mises à jour régulières sur le site Web du SESJ. L'objectif du SESJ est de communiquer activement aux membres les actualités et les progrès que nous réalisons en ce qui concerne nos principales priorités. Nos membres ont clairement indiqué qu'ils appréciaient ces mises à jour régulières, qui leur donnent un aperçu important de ce qui se passe dans l'ensemble du pays.

Outre la communication, le SESJ a aussi investi dans le renforcement des capacités en matière de relations de travail. Lors de la séance de planification stratégique du SESJ en octobre 2023, la nouvelle directrice des relations de travail, Melanie Crescenzi, a présenté son évaluation globale de notre service des relations de travail et a formulé des recommandations sur ce qu'elle estimait nécessaire pour résorber l'arriéré de griefs au cours des prochaines années. Elle a notamment mentionné le financement de postes d'agent-e-s des relations de travail qui se concentreraient sur

les descriptions de travail et l'arriéré, ainsi que d'un poste d'agent-e Phénix et d'un-e adjoint-e en gestion de l'information.

Après avoir soigneusement examiné l'évaluation fournie par Mme Crescenzi, l'Exécutif national a accepté dans le cadre de son plan stratégique d'investir plus de 1,8 million de dollars pour recruter du personnel supplémentaire au sein du service des relations de travail, et ce afin d'accroître considérablement sa capacité à traiter les griefs. Il en a résulté une réduction impressionnante de l'arriéré de griefs, comme vous le verrez un peu plus loin dans le point de Mme Crescenzi.

Je tiens à souligner que ces trois dernières années ont été très difficiles à bien des égards et ont forcé notre syndicat à s'adapter à l'évolution du paysage politique du Canada tout comme celui des États-Unis. Ce qui avait commencé par la direction du Parti libéral de Justin Trudeau a laissé place, en avril 2025, à un gouvernement libéral dirigé par Mark Carney. Peu après, le premier ministre Carney a annoncé **l'examen exhaustif des dépenses** et son intention de réduire les dépenses courantes de l'État afin de « réinvestir » ces « économies » dans des domaines de haute priorité (défense nationale, logement et infrastructures) et d'équilibrer le budget d'exploitation d'ici 2028-2029.

Mais qu'est-ce que ça veut dire, pour les fonctionnaires fédéraux? Le gouvernement demande en fait à la plupart des ministères de présenter des propositions d'économies ambitieuses, coupant jusqu'à 15 % de leurs coûts de fonctionnement de base d'ici 2028-2029, et supprimant environ 40 000 postes administratifs par le biais de départs naturels, de réaménagements des effectifs et de la « modernisation de la prestation des services numériques ». Cette menace budgétaire a été et continue d'être un facteur de pression majeur au sein de la fonction publique fédérale, obligeant de nombreux fonctionnaires à prendre des décisions difficiles concernant leur avenir professionnel au sein du gouvernement fédéral ou à quitter définitivement la fonction publique.

Il est important que notre syndicat continue de donner la priorité à une campagne de riposte contre le gouvernement fédéral face à toute coupe budgétaire susceptible d'**avoir un impact sur le travail de nos membres** et, plus généralement, **sur la sécurité publique**. Protéger l'emploi de nos membres (c'est-à-dire la sécurité de l'emploi), leurs conditions de travail et leurs moyens de subsistance futurs sont des responsabilités essentielles du syndicat, et c'est un point sur lequel le SESJ ne cédera pas. Ni maintenant, ni jamais!

Le point sur le réaménagement des effectifs dans les différents ministères

Le SESJ a eu un avant-goût des mesures de réaménagement des effectifs dans le cadre de l'initiative « Recentrer les dépenses gouvernementales » dès 2024 et au début de 2025. À cette époque, de nombreux ministères ont commencé à mettre en œuvre des mesures dites de « gel des conversions de postes » afin de suspendre la transition des employé-e-s ayant un poste à durée déterminée vers des postes à durée indéterminée. De nombreux ministères ont également instauré des restrictions

temporaires en matière de recrutement afin de contrôler la croissance de leurs effectifs, dans l'espoir de minimiser les répercussions sur les employé-e-s à durée indéterminée.

C'est en juin 2025 que le SESJ a connu sa première grande opération de réaménagements des effectifs au ministère de la Justice, qui a touché 61 de nos membres. Depuis lors, chaque fois qu'un ministère met en œuvre une telle opération, un comité national mixte sur le réaménagement des effectifs (RE) est constitué, réunissant des cadres du ministère et des représentant-e-s des agent-e-s de négociation. La directrice des relations de travail, Melanie Crescenzi, assure la coordination de tous les comités nationaux mixtes sur le RE pour les membres du SESJ. Elle est généralement accompagnée, au sein de ces comités, soit par moi-même, soit par un-e VPR. L'objectif de ces comités est de permettre aux ministères de faire le point sur leurs exercices de RE et aux agent-e-s de négociation de soulever les préoccupations d'ordre procédural dont nos membres nous font part à l'échelle nationale.

Vous trouverez ci-dessous un tableau présentant les plus récentes données concernant le processus de réaménagement des effectifs pour chaque ministère dont les employé-e-s sont représentés par le SESJ, en date du **11 mai 2026**.

	Vague 1	Vague 2	Statut	Fréquence des réunions
SCDATA	18 personnes touchées	25 personnes touchées (cible 19)	Vague 1 : 8 ont démissionné/ont été affectés/ont été nommés; 4 optantes; 6 avis ont été annulés. Vague 2 : 6 statuts de personne touchée annulés; 9 optantes; 10 dossiers restent à traiter.	Mensuelles
SATJ	6 personnes touchées	Sans objet	4 résolus; 2 en attente mais faisant l'objet d'un suivi.	Au cas par cas
SCC	611 personnes touchées au total; parmi elles, 386 sont membres du SESJ. 282 postes visés par la suppression; parmi ceux-ci, 182 sont des postes représentés par le SESJ.	La mise en œuvre devait débuter le 1er avril 2026, mais, avec l'arrivée du nouveau commissaire, l'opération a été suspendue afin d'informer ce dernier.	PDV clos dans l'ensemble du service. Certains programmes de RE seront annulés, car le PDV ou l'IRA (incitation à la retraite anticipée) ont permis d'atteindre les objectifs de réduction requis. Dans les autres unités où des objectifs de réduction d'effectifs restent à atteindre, le CSC lancera des procédures SMPMD (sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité) et/ou enverra des lettres d'option.	Réunions bimensuelles du comité et réunions ad hoc régulières avec les chefs de secteur afin de discuter des préoccupations propres à chaque groupe.

Justice	61 personnes touchées	60 personnes touchées	Vague 1 : 15 GOER; 15 affectés/nommés; 2 optantes; 5 sélectionnés dans le cadre du PDV; 24 statuts de personne touchée annulés. Vague 2 : en cours.	Mensuel
CLCC	43 personnes touchées (38 cibles)	Sans objet	Parmi les 43 postes concernés, 22 étaient des postes de commis aux dossiers-matières et aux dossiers de cas. La période du du PDV s'est terminée le 10 avril 2026, et 4 employé-e-s y ont participé. La CLCC a pu faire tomber le statut de personne touchée pour tous ces postes dans toutes les régions, à l'exception des Prairies. Pour la région des Prairies, deux processus de SMPMD vont débiter pour les 7 postes de commis restants. Sur les 21 employé-e-s touchés restants, 12 sont en période d'option jusqu'au 15 juillet 2026. Parmi ces 12, 3 ont soumis des formulaires d'option et l'un d'entre eux a depuis été nommé à un autre poste au sein de la CLCC. 4 sont en congé sans solde (CNP) avec des dates de retour inconnues. 4 ont été ou s'approprient à être mutés, ce qui mettrait alors fin aux processus de RE associés.	Mensuel
SPPC	12 personnes touchées au 16 avril 2026, avec un objectif de 12	Sauf changements annoncés par le gouvernement, le ministère n'envisage pas d'autres exercices de RE.	6 des 12 personnes touchées suivent actuellement le processus de PDV de 30 jours. Les 6 autres ont reçu des lettres d'option et se trouvent actuellement dans leur période d'option de 120 jours.	Réunion prévue le 11 mai 2026. Engagement à fournir des mises à jour à chaque employé-e au fur et à mesure.
Sécurité publique	672 personnes touchées au total; parmi	Sans objet	Les processus de PDV sont terminés et les périodes d'adhésion volontaire sont en cours. Les procédures	Mensuel

	elles, 408 sont membres de l'AFPC (dont 389 membres du SESJ). Objectif de réduction de 375 postes ; 220 de ces postes sont représentés par l'AFPC.		SMPMD seront lancées le cas échéant. À la fin du mois d'avril, sur les 408 membres de l'AFPC touchés, 101 dossiers ont été réglés (par départ, affectation, GOER, etc.)	
GRC	265 personnes touchées au total; parmi elles, 57 sont des membres du SESJ, dont 3 sont des membres civils (la majorité dans la RCN)	Pas de deuxième vague pour l'instant, mais d'autres réductions pourraient s'avérer nécessaires à l'avenir. Aucune information sur les personnes qui seraient touchées.	Quatre statuts ont été levés et trois employé-e-s ont été mutés. La GRC procède actuellement à son analyse GOER dans l'espoir de réduire encore davantage le nombre de statuts de personnes touchées. Par la suite, elle passera au PDV, puis probablement au SMPMD. Les prochaines étapes devraient être mises en œuvre d'ici fin mai ou début juin.	Toutes les deux semaines
CCDP	Sans objet	Sans objet	Aucun exercice de réduction des effectifs n'a encore eu lieu; toutefois, le 26 mars, la direction générale et la direction financière ont annoncé qu'il pourrait s'avérer nécessaire de réduire les effectifs et que, par conséquent, la réduction des effectifs n'était pas exclue pour ce ministère.	Sans objet

Le point sur la campagne contre les coupes budgétaires

Dès le lancement de l'initiative de **recentrage des dépenses publiques** du gouvernement Trudeau en 2023, le SESJ a rapidement constaté que toute réduction des dépenses fédérales risquait d'avoir un important impact sur ses membres et sur la sécurité publique au sein des ministères que nous représentons.

Se souvenant bien du Plan d'action pour la réduction du déficit (PARD), mis en œuvre par le gouvernement fédéral de 2012 à 2014, le SESJ a toujours été conscient que toute réduction des effectifs, tout poste vacant non pourvu, toute réduction de la durée des contrats et tout exercice de

réaménagement des effectifs a des répercussions négatives sur la charge de travail, aggrave les problèmes de santé mentale des employé-e-s et le moral au travail, et présente des risques potentiels pour la sécurité publique.

L'initiative de **recentrage des dépenses publiques** est déployée graduellement, la deuxième étape prévoyant des réductions encore plus importantes que la première. Afin d'assurer « des dépenses prudentes plus conformes aux priorités actuelles », le gouvernement a annoncé dans le Budget fédéral de 2023 le recentrage de 14,1 milliards de dollars sur cinq ans (à partir de 2023-2024) pour les ministères, les organismes et les sociétés d'État financées à l'aide de crédits, et de 4,1 milliards de dollars par an par la suite.

Le SESJ était pleinement conscient que ce recentrage se traduirait par des coupes budgétaires pour certains de nos ministères et organismes, qui se feraient surtout sentir sur le terrain : les membres du SESJ seraient notamment amenés à faire plus avec moins à cause d'une charge de travail accrue.

Anticipant de telles conséquences, le SESJ s'est préparé à agir rapidement pour mettre en place une vaste campagne nationale de « riposte » s'opposant aux coupes budgétaires dans le domaine de la sécurité publique et aux réductions d'effectifs. Le SESJ a officiellement désigné la campagne contre les coupes budgétaires comme une priorité organisationnelle majeure et a élaboré une stratégie de mobilisation nationale au début de l'année 2025.

Les objectifs de la campagne étaient notamment les suivants :

- Protéger les emplois et les conditions de travail des membres
- Défendre la sécurité publique
- Sensibiliser les Canadien-ne-s et les parlementaires
- Mobiliser les membres à l'échelle nationale
- Soutenir les travailleur-euse-s confrontés à des mesures de réaménagement des effectifs
- Contester les décisions qui compromettraient les opérations de sécurité publique

En janvier 2025, le syndicat a lancé un plan de mobilisation national prévoyant dix dates d'action un peu partout au Canada. Ces actions de mobilisation avaient pour but d'informer les membres des conséquences des coupes budgétaires, de faire pression sur les ministères, de manifester notre solidarité et de mettre en lumière les menaces pesant sur les services de sécurité publique.

Le SESJ a organisé des actions de mobilisation coordonnées aux endroits suivants :

- Édifice C.D. Howe à Ottawa (Ontario)
- Centre du Programme canadien des armes à feu de la GRC à Miramichi (Nouveau-Brunswick)
- Établissement Nova pour femmes à Truro (Nouvelle-Écosse)
- Établissement de Matsqui à Abbotsford (Colombie-Britannique)
- Établissement du Pacifique à Abbotsford (Colombie-Britannique)

- Établissement de la vallée du Fraser à Abbotsford (Colombie-Britannique)
- Centre fédéral de formation à Laval (Québec)
- Établissement de Stony Mountain à Stony Mountain (Manitoba)
- Centre psychiatrique régional de Saskatoon à Saskatoon (Saskatchewan)
- Bureau de libération conditionnelle d'Ottawa (Ontario)
- Administration régionale du SCC à Kingston (Ontario)

Ces événements ont mobilisé des leaders des sections locales, des VPR, des militant-e-s et des membres de première ligne qui ont distribué des tracts expliquant l'impact des coupes budgétaires sur la sécurité publique et les activités fédérales.

De plus, le SESJ s'est vite rendu compte que les membres et les représentants syndicaux auraient besoin d'une formation approfondie sur les dispositions relatives au réaménagement des effectifs. Le SESJ a donc fait le nécessaire pour :

- dispenser une formation à son Exécutif national concernant l'Appendice sur le réaménagement des effectifs;
- planifier et mettre au point une formation sur le RE à l'intention des représentant-e-s syndicaux de première ligne;
- organiser des séances de formation sur le RE lors des conférences régionales;
- créer des ressources éducatives et des documents d'orientation à l'intention des membres.

Après l'élection du gouvernement de Mark Carney en avril 2025, il était impossible d'ignorer qu'un vaste examen global des dépenses, assorti d'objectifs de réduction des dépenses encore plus ambitieux, allait être mis en œuvre assez rapidement. En réponse à ces nouvelles, le 21 octobre 2025, l'Exécutif national du SESJ a adopté une motion visant à prélever 296 198,00 \$ sur les réserves non assujetties à des restrictions pour la création, la mise en œuvre et le soutien d'une campagne contre les coupes budgétaires.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice \(SESJ\) se prépare à mener une campagne majeure pour lutter contre les coupes budgétaires touchant le personnel fédéral de sécurité publique - SESJ](#)

Les stratégies qui seront mises en œuvre dans le cadre de la campagne contre les coupes budgétaires peuvent se résumer comme suit :

- 1) Cerner les coupes budgétaires préjudiciables qui ont un impact sur nos membres et sur la sécurité publique dans l'ensemble des ministères où le SESJ compte des membres. Porter ces coupes à l'attention du ministre de la Sécurité publique et chercher à faire annuler ou modifier cette décision. Porter ces coupes à l'attention des politicien-nes- fédéraux et des Canadien-ne-s grâce à un site Web dédié à cet enjeu.
- 2) Mener des actions politiques pour appeler au changement (rencontrer des député-e-s, p.ex.).

- 3) Mobiliser nos membres pour attirer l'attention sur ces coupes budgétaires (en organisant des événements de mobilisation à l'échelle nationale, p.ex.).
- 4) Fournir du soutien aux membres de première ligne grâce à la formation et à la représentation. Cela inclut l'organisation de réunions publiques nationales et ministérielles, ainsi que la création de produits de communication pour nos membres (balados, bulletins d'information, tracts, campagnes de courriels, etc.).

Depuis le lancement de la **campagne du SESJ contre les coupes budgétaires en octobre 2025**, d'importants progrès ont été réalisés dans notre réponse nationale à l'examen exhaustif des dépenses (EED) du gouvernement fédéral et aux mesures de réduction des effectifs connexes, annoncées dans le budget 2025.

Lors des cinq conférences régionales du SESJ organisées à l'automne 2025, la formation sur le réaménagement des effectifs a été une priorité. Elle a été dispensée par des spécialistes de l'AFPC afin d'aider les membres à comprendre leurs droits et protections en matière de réaménagement des effectifs, le processus d'avis envoyés aux « personnes touchées », les procédures relatives aux employé-e-s excédentaires, les processus de sélection pour le maintien en poste et de mise en disponibilité, les obligations de l'employeur et les droits de représentation des membres.

Le SESJ a également diffusé deux épisodes de balado visant tout spécialement à renseigner et à sensibiliser les membres de tout le pays quant au réaménagement des effectifs. Vous pouvez les écouter ici :

- [Union Safety Net | Le filet de sécurité syndical | S2:EP3 Work Force Adjustment - Réaménagement des effectifs](#)
- [Union Safety Net | Le filet de sécurité syndical | S2:EP12 WFA Part Deux](#)

En outre, le SESJ a reconnu la valeur stratégique de la mobilisation politique et de la défense des intérêts face aux initiatives proposées de réduction des dépenses. Nous avons donc sensibilisé des député-e-s, le ministre de la Sécurité publique, des commissaires et le grand public aux conséquences des coupes budgétaires sur les opérations de sécurité publique. Ces derniers mois, les médias ont également manifesté un vif intérêt pour les coupes budgétaires exercées dans le domaine de la sécurité publique.

Le SESJ a ainsi saisi plusieurs occasions de mettre en relief le rôle inestimable que jouent ses membres dans la protection de la population canadienne. Cette promotion du travail de nos membres s'est faite dans des réunions d'information avec le cabinet du ministre (dans la mesure du possible), dans des réunions d'information avec le commissaire du Service correctionnel du Canada, ainsi que dans des déclarations aux médias.

En effet, le SESJ s'est bien exprimé à ce sujet :

- [Réductions proposées dans le cadre du RE concernant le poste d'agent-e de programmes correctionnels \(plus de détails à ce sujet plus loin dans le présent rapport\)](#)

- [Suppressions de postes et avis de « statut de personne touchée » pour les membres du SESJ qui soutiennent les équipes juridiques au sein du ministère de la Justice](#)
- **Importantes suppressions** de postes occupés par les membres du SESJ au Centre des opérations du gouvernement de la Sécurité publique
- [Projets visant à **supprimer entièrement** le poste de coordinateur-riche de l'emploi dans la collectivité au sein du Service correctionnel](#)
- Répercussions des coupes prévues dans le cadre du RE sur d'autres postes ne relevant pas du SESJ et sur la charge de travail future des membres du SESJ, notamment les bibliothécaires du SCC

Interventions du SESJ quant aux propositions de mesures de RE

Le SESJ a également entrepris de doter ses représentant-e-s de tous les échelons, y compris les VPR, de l'information et des outils nécessaires pour lutter contre ces coupes budgétaires et représenter au mieux nos membres.

À mesure que la campagne évolue, le SESJ demeure résolu à s'opposer aux coupes budgétaires qui compromettent la sécurité publique et les conditions de travail de nos membres. L'ampleur de l'EED et son impact prévu ne font qu'exacerber l'importance d'une pression politique soutenue, d'une forte mobilisation parmi les membres et d'une action coordonnée à tous les échelons pour la défense de notre cause.

En 2026, notre syndicat est intervenu auprès de sept ministères et services ciblés par le RE dans le cadre de l'EED :

- [Le processus de réaménagement des effectifs du fédéral lié à l'examen exhaustif des dépenses a commencé : des centaines de membres du SESJ touchés](#)
- [Le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice se prépare à mener une campagne de majeure pour lutter contre les coupes budgétaires touchant le personnel fédéral de sécurité publique](#)
- [Le SESJ s'oppose à la suppression du poste de coordonnateur de l'emploi dans la collectivité au sein du Service correctionnel du Canada en raison des risques pour la sécurité publique](#)
- [Le SESJ rencontre les cadres supérieurs de la GRC pour discuter des processus proposés de réaménagement des effectifs et d'autres changements prévus dans le cadre de l'examen exhaustif des dépenses](#)
- [Le ministère de la Justice manque à ses engagements envers les employé-e-s touchés par le réaménagement des effectifs](#)
- [Le SESJ organise un piquet d'information sur le réaménagement des effectifs \(RE\) au ministère de la Justice](#)

En outre, le SESJ a participé et continue de participer aux activités suivantes :

- Réunions des comités nationaux sur le réaménagement des effectifs
- Consultations ministérielles
- Discussions sur l'examen des effectifs
- Réunions de planification de la réduction des effectifs

Le SESJ a également fait part de ses préoccupations concernant l'état de préparation et la capacité des ministères à gérer correctement les processus de RE. À ce stade, le SESJ **insiste pour** que les réductions soient menées avec **une plus grande transparence**. Plus précisément, le SESJ a demandé aux ministères de communiquer le coût réel de ces réductions. Cela inclut le nombre de postes vacants utilisés pour justifier une partie des économies opérationnelles et le nombre de postes supprimés dans le cadre du processus de RE.

Le SESJ a également interrogé chaque ministère sur la manière dont il compte introduire ou utiliser l'intelligence artificielle (IA) sur les lieux de travail à l'avenir, car il s'agit d'un élément qui revient souvent dans le budget du gouvernement fédéral de novembre 2025, supposément dans le but de réaliser des gains d'efficacité.

Franchement, il a été assez préoccupant de constater à quel point certains ministères étaient très mal préparés à mener à bien l'exercice de RE, et à quel point les hauts responsables ministériels ont dû se démentir pour comprendre et mettre en œuvre les dispositions relatives au RE prévues dans nos conventions collectives. Cela inclut notamment la définition de ce qu'est une « unité de travail » et la manière dont sont prises les décisions concernant l'envoi des avis aux membres touchés.

Le SESJ a considérablement intensifié ses efforts de communication pour soutenir ses membres pendant la période de réduction des dépenses et d'application du RE. Je tiens à souligner que la directrice des relations de travail du SESJ, Melanie Crescenzi, qui possède une grande expérience, a participé à tous les comités de RE où des membres du SESJ sont concernés. Je tiens à la remercier d'avoir assumé ces fonctions très importantes.

Site Web de la campagne contre les coupes budgétaires et contenus connexes

Autre élément majeur de la campagne : le lancement de la plateforme de campagne du SESJ destinée au grand public, [SecuriteEnDanger.ca](https://securiteendanger.ca). Ce site Web est devenu un outil essentiel pour sensibiliser le public et les représentant-e-s politiques aux répercussions concrètes des coupes budgétaires sur le personnel fédéral de sécurité publique.

Nous avons activement encouragé les membres à partager cette plateforme avec leurs député-e-s et au sein de leur collectivité, élargissant ainsi la portée de la campagne et amplifiant son message. Le SESJ a donc aussi été très occupé ces derniers mois, s'efforçant d'obtenir le plus d'information possible auprès des ministères et des organismes.

Parallèlement, le SESJ a mené une série d'initiatives de communication coordonnées à l'échelle nationale et ministérielle, notamment des réunions publiques virtuelles, des mises à jour destinées aux membres et la diffusion de contenus de communication ciblés. Grâce à ces efforts, nous avons fait en sorte que les membres soient informés, soutenus et activement investis dans les efforts de mobilisation collective.

Les membres du SESJ ont été invités à participer à d'importantes réunions publiques virtuelles aux dates suivantes :

- le 6 mai 2026, à 18 h 30 (HNE) (pour le SCC)
- le 7 mai 2026, à 18 h 30 (HNE)
- le 7 mai 2026, à 20 h (HNE) (pour le SCC)

Ces réunions publiques ont permis à la directrice des relations de travail, à des représentant-e-s chevronnés de l'AFPC et à moi-même de présenter aux membres un tableau détaillé de la campagne du syndicat contre les coupes budgétaires, en mettant l'accent sur les mesures prises pour contrer le prochain RE. Les membres ont également eu l'occasion de poser des questions concernant ce processus.

Lors de la première réunion, 265 membres s'étaient inscrits, et 127 ont participé. La réunion a duré environ 75 minutes, et les membres ont posé de nombreuses questions pertinentes. Lors des réunions suivantes, 133 membres ont participé sur 173 inscriptions, puis 97 membres sur 111 inscriptions.

En guise de conclusion, je veux souligner que le SESJ reconnaît le dévouement, l'engagement et l'expertise que ses membres apportent aux 17 ministères et organismes que nous représentons. Nous savons qu'une grande partie du travail des membres du SESJ s'effectue dans l'ombre de la ligne de front, mais qu'il est essentiel à l'infrastructure de sécurité publique du Canada. Les membres du SESJ sont indispensables au bon fonctionnement de cette infrastructure. Sans nos membres, les ministères et organismes pour lesquels vous travaillez ne fonctionneraient pas ou ne POURRAIENT pas fonctionner.

Comité sur l'équité salariale de la GRC (MC et MR uniquement)

Le SESJ se réunit **toutes les deux semaines** avec les agent-e-s de négociation représentant les membres civils (MC) et les membres réguliers (MR), le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'expertise-conseil afin de passer en revue le processus nécessaire au respect de la *Loi sur l'équité salariale*. Nous continuons de travailler sur l'outil d'évaluation. Cette partie du processus consiste à élaborer une matrice à l'aide de sous-facteurs et d'indicateurs neutres du point de vue du genre afin de pouvoir évaluer les connaissances, l'environnement de travail, les responsabilités, l'impact

des actions, etc. Malheureusement, les travaux avancent lentement, mais ils seront d'une importance cruciale lorsque les évaluations des postes commenceront.

Comme les travaux de ce comité sont soumis à une « clause de confidentialité », nous ne pouvons pas divulguer toute l'information les concernant.

Campagne sur la « nouvelle normalité » et le télétravail

Depuis 2023, le SESJ a joué un rôle important en s'opposant aux multiples tentatives du Conseil du Trésor visant à imposer une approche mur à mur en matière de télétravail et de travail hybride. La « nouvelle normalité » a profondément bouleversé de nombreux membres du SESJ depuis le début de la pandémie de COVID-19. Ce sujet a constitué une priorité majeure du SESJ pendant une grande partie des deux à trois dernières années.

Tout au long de la pandémie de COVID-19 et même par la suite, le SESJ a toujours plaidé en faveur d'une **approche nuancée** et **flexible** permettant à ses membres de répondre aux exigences de leur poste, de gagner en efficacité dans leur travail et de maintenir un équilibre vie professionnelle-vie privée, un facteur qui contribue à améliorer la satisfaction professionnelle globale, la santé personnelle et la sécurité publique.

La position du SESJ concernant l'évolution de la « nouvelle normalité » a toujours été claire. Nous avons répété à maintes reprises que toutes les modalités de télétravail doivent être mises en place de manière équitable et transparente, avec souplesse, créativité et considération à l'égard des besoins de nos membres. Le SESJ a défendu cette position lors de toutes les réunions nationales de consultation syndicale-patronale avec les ministères et les organismes aux échelles régionales et locales.

À la table des négociations, la proposition de l'AFPC vise à garantir que le travail à distance soit équitable, transparent et flexible. Ce n'est pas une formule qui peut être la même pour tout le monde. L'AFPC revendique que le travail à distance soit une décision au cas par cas, en fonction des besoins opérationnels et de la situation particulière de chaque employé-e.

C'est pourquoi, lors de la dernière ronde de négociation collective, la question du télétravail, comme beaucoup le savent, était une priorité majeure pour l'AFPC. En effet, la mise en place de lettres d'entente au sein des ministères et des organismes a été négociée avec succès en tant que priorité, parallèlement aux conventions collectives respectives, afin de garantir que les demandes de télétravail des membres soient évaluées individuellement, sous réserve des dispositions prévues dans les lettres d'entente.

Bien que ces accords prospectifs aient malheureusement été abandonnés et ne soient plus jugés pertinents par le Conseil du Trésor, ces lettres visaient à éviter les directives « mur à mur » au sein de la fonction publique fédérale et auraient garanti que :

- les régimes de télétravail puissent être initiés par l'employé-e et que la participation des employé-e-s soit volontaire;
- les ententes soient sujets à un examen régulier (au moins une fois par année) et puissent être modifiés d'un commun accord entre l'employé et le représentant de l'employeur;
- Les demandes de télétravail des employé-e-s soient examinées au cas par cas et que, si une demande est refusée, les motifs du refus soient communiqués par écrit à l'employé-e.

En août 2023, j'avais pris l'initiative d'envoyer une lettre à chacun des ministères du SESJ pour leur demander d'entamer des discussions en vue d'établir le mandat du comité mixte sur le télétravail. Veuillez cliquer sur le lien ci-dessous pour lire le point sur les préoccupations exprimées par l'AFPC en décembre 2023 concernant la mise en œuvre de l'entente sur le télétravail.

[Télétravail au fédéral : les consultations débutent, l'AFPC s'inquiète de l'interprétation de l'entente](#)

Malgré un recul quasi total du Conseil du Trésor sur la question du travail hybride, le SESJ est resté ferme sur sa conviction selon laquelle les modalités de télétravail doivent être maintenues et reposer sur une approche nuancée qui évalue chaque cas individuellement et qui tient compte de ce qui pourrait optimiser le rendement de chacun des membres.

En réalité, les fonctionnaires, à l'instar de bien des employé-e-s du secteur privé, souhaitent que leur employeur leur permette de conjuguer travail à distance et de travail « au bureau », compte tenu des longs trajets pour se rendre à la maison et au travail et des situations familiales complexes. Les membres du SESJ ont souligné qu'un milieu de travail hybride crée des conditions propices à un meilleur rendement et à un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée.

Malgré les engagements pris dans les lettres ententes lors du processus de négociation collective, le 1^{er} mai 2024, la ministre a fait une annonce inattendue concernant l'abandon du travail hybride et l'imposition d'obligations relatives à la présence obligatoire sur le lieu de travail. Elle a annoncé qu'elle exigerait des fonctionnaires fédéraux qu'ils soient présents physiquement sur leur lieu de travail au moins trois jours par semaine à compter de septembre 2024. Cette décision a pris tous les syndicats du secteur public fédéral au dépourvu et a été rendue sans aucune consultation des unités de négociation et sans préavis.

À peine trois jours plus tard, le 4 mai 2024, le SESJ a publié un article sur son site Web encourageant ses membres à écrire directement à Anita Anand (présidente du Conseil du Trésor) pour lui faire part de notre opposition à l'approche « mur à mur » qui avait déjà été largement mise en œuvre sans aucun égard aux réalités individuelles. Nous estimons que cette politique générique

ne tenait pas compte des réalités professionnelles de nos membres et ignorait les innovations technologiques largement utilisées et déjà en place.

Passez à l'action – Directive du Conseil du Trésor sur le travail hybride

Deux semaines après l'annonce du 1^{er} mai, le 14 mai, le SESJ a organisé plusieurs piquets d'information dans tout le pays pour s'opposer au nouveau mandat du Conseil du Trésor exigeant que les travailleur-euse-s travaillent en présentiel trois jours par semaine. Les membres se sont rassemblés devant des établissements et des bureaux partout au Canada, notamment à l'Établissement de Bowden en Alberta, à l'Établissement de Collins Bay en Ontario, à l'Établissement de La Macaza au Québec, à l'Établissement de Stony Mountain au Manitoba, ainsi que devant des bureaux à Moncton et à Ottawa.

J'ai participé au piquet d'information devant l'administration centrale du SCC, au 340, rue Laurier à Ottawa, où j'ai distribué des tracts aux cadres du SCC alors qu'ils entraient dans leur stationnement souterrain. Je me suis joint aux VPR du SESJ JP Surette et Sonia O'Brien-Colterman, ainsi qu'à plusieurs représentant-e-s syndicaux locaux de la région de la capitale nationale pour ce piquet d'information. Ce fut formidable de constater l'enthousiasme des membres du SESJ qui ont participé à ces piquets d'information un peu partout au pays, symbole de l'importance que revêt cette question pour nos membres.

Piquets d'information – Directive du Conseil du Trésor sur le travail hybride

Moins d'un mois plus tard, le 11 juin 2024, plusieurs parties se sont rassemblées pour manifester contre l'obligation de trois jours en présentiel par semaine imposée par le Conseil du Trésor. Le SESJ s'est joint à l'AFPC, à l'ACEP, au SCP, au SCFP et au SEIC, entre autres, pour une manifestation unifiée réclamant le retrait de cette obligation. M'adressant à la foule, j'ai déclaré : « Nous sommes ici aujourd'hui pour dire : supprimez le mandat! », suscitant un vif soutien de la part des participant-e-s et de mes homologues de l'AFPC, Sharon DeSousa et Alex Silas.

Rassemblement du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice pour abolir l'exigence des trois jours de travail en personne

Certains ministères ont été particulièrement touchés par cette obligation. Un piquet d'information a été organisé le 6 novembre 2024 devant l'administration centrale du SCC en réponse à la nouvelle obligation imposée par l'employeur, forçant les employé-e-s de la région de travailler en présentiel cinq jours par semaine.

Les VPR JP Surette et Sonia O'Brien-Colterman ont mobilisé les membres du syndicat et leurs sympathisant-e-s, et des représentant-e-s de plusieurs autres syndicats se sont joints à eux en signe de solidarité. Pour ma part, j'ai parlé à une journaliste de l'*Ottawa Citizen* et j'ai souligné la nécessité d'« une approche flexible et nuancée, et non d'une approche imposée d'en haut »,

mettant également en relief les préoccupations concernant l'impact sur les employé-e-s et le moral au travail.

Mobilisation pour une politique de modèle de travail hybride à l'AC du SCC

Puis, le 5 décembre 2024, les membres du SESJ ont participé à une nouvelle manifestation en faveur du travail hybride, celle-ci organisée par le conseil de district d'Ottawa de l'AFPC. En tant qu'orateur principal, j'ai prononcé un discours dénonçant l'approche mur à mur du Conseil du Trésor en matière de travail hybride. Ce déni des avantages éprouvés du télétravail aura des conséquences à long terme, non seulement pour les travailleur-euse-s de la fonction publique, mais aussi pour les Canadien-ne-s qui comptent sur les services essentiels que fournissent ces employé-e-s.

Je demeure déterminé à défendre les intérêts de nos membres et à militer pour des lieux de travail équitables, modernes et durables, qui tiennent compte à la fois des réalités opérationnelles et du bien-être des employé-e-s qui travaillent d'arrache-pied pour assurer le bon fonctionnement des services publics canadiens.

SESJ : Rassemblement pour défendre le modèle de travail hybride avant les fêtes

Si les récentes mobilisations de 2025 ont été principalement axées sur la lutte contre les « coupes budgétaires » imminentes et sur le soutien à notre campagne nationale pour la GRC, il n'en demeure pas moins que bon nombre de nos membres continuent d'exprimer (à notre syndicat) l'importance du travail à distance ou hybride partout dans le pays.

Malheureusement, le 5 février 2026, le gouvernement fédéral a annoncé son intention d'imposer à tous les membres de la fonction publique fédérale quatre jours de travail en présentiel par semaine à compter du 6 juillet 2026, ajoutant que les cadres, eux, devraient être présents cinq jours par semaine à partir du 4 mai 2026. Cette annonce est franchement insultante : il existe des lois qui interdisent à un employeur de modifier unilatéralement les conditions de travail pendant un processus de négociation, et nous sommes justement en pleine ronde de négociation collective!

Cette nouvelle témoigne d'un mépris flagrant des droits de négociation protégés des travailleur-euse-s et tombe à peine deux semaines après que les membres de l'AFPC de la Bibliothèque du Parlement aient obtenu gain de cause auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF), qui a statué que l'employeur ne pouvait pas se soustraire à la négociation de dispositions clés relatives au télétravail dans la convention collective.

Il convient de noter que l'AFPC a déposé une plainte pour pratique déloyale de travail (une « plainte de non-respect du gel ») auprès de la CRTESPF en réponse à l'annonce par le gouvernement concernant la nouvelle obligation de travail en présentiel. Cette mesure prise par le gouvernement

fédéral, à un moment où des milliers d'avis de réaménagement des effectifs sont signifiés aux membres de la fonction publique fédérale partout au Canada, est irrespectueuse et, à mon avis, vise à brouiller les cartes face aux revendications du syndicat.

Il est important de reconnaître que, même si le travail à distance ou hybride n'est pas une possibilité pour tous les postes représentés par le SESJ, un nombre important de membres du SESJ pourraient bénéficier de ces modalités de travail tout en répondant aux exigences et en remplissant les fonctions liées à leur poste.

Le SESJ continuera de s'opposer à un retour intégral au travail en présentiel et de plaider en faveur d'un modèle de travail hybride qui soit le plus avantageux possible pour nos membres. Ce modèle permettrait de garantir la sécurité publique, de favoriser un bon équilibre vie professionnelle-vie privée et d'améliorer la vie personnelle et professionnelle de nos membres.

Campagne pour les agent-e-s des Services d'alimentation

Au cours des trois dernières années, le SESJ s'est engagé à plaider auprès du SCC pour d'importantes réformes dans les conditions de travail de nos agent-e-s des Services d'alimentation, ciblant ses efforts dans le cadre d'une campagne et d'un groupe de travail national dirigés par Laurie Ann Wesselby, VPR du SESJ (SCC Atlantique), et Kirk McIntosh, VPR du SESJ (SCC Manitoba).

En tant que président national, je suis fermement résolu à veiller à ce que le SCC assume ses responsabilités et apporte des améliorations significatives et mesurables pour nos agent-e-s des Services d'alimentation dans les cuisines du SCC. Je continue de prendre le temps de faire un tour dans chaque cuisine des établissements que je visite afin d'écouter les agent-e-s des Services d'alimentation et de déterminer si les conditions de travail s'améliorent réellement.

En 2021, après l'agression sauvage d'un de nos membres du SESJ dans la cuisine de l'Établissement de Stony Mountain, 22 agent-e-s des Services d'alimentation ont fait valoir leur droit de refuser de travailler en raison de conditions de travail dangereuses. En fin de compte, le SCC a été reconnu coupable d'infraction au Code canadien du travail pour ne pas avoir assuré la formation obligatoire des agent-e-s des Services d'alimentation et pour les avoir exposés inutilement à de la violence et à des agressions. Cette constatation est très préoccupante pour nous, mais elle confirme malheureusement les inquiétudes exprimées depuis un certain temps par le SESJ et ses agent-e-s des Services d'alimentation.

En réponse à cette situation, au début de l'année 2022, le SESJ a lancé un sondage auprès des agent-e-s des Services d'alimentation, auquel beaucoup de membres ont participé. Les résultats du sondage ont révélé, sans surprise, que les agent-e-s des Services d'alimentation souffrent de

conditions de travail dangereuses, d'un manque de formation en matière de sécurité et d'un manque de personnel dans les cuisines.

Plus précisément, notre sondage a révélé que les agent-e-s des Services d'alimentation ont besoin de ce qui suit :

- Formation immédiate (et annuelle) en matière de sécurité;
- Plus grand nombre d'agent-e-s des Services d'alimentation dans les cuisines;
- Des réparations pour les équipements qui en ont besoin.

Le 24 septembre 2024, je me suis rendu à l'Établissement de Stony Mountain en compagnie des VPR Kirk McIntosh (SCC Manitoba) et Shauna Ward (SCC Saskatchewan). L'objectif de cette visite était de procéder à un examen du modèle de dotation en personnel des Services d'alimentation, de discuter des préoccupations avec les membres eux-mêmes, et de rencontrer des représentant-e-s de la direction du SCC. Plusieurs enjeux clés ont été soulevés, notamment les effectifs, le travail des détenus, la formation et l'équipement de travail. À l'issue d'un entretien de 90 minutes avec les représentant-e-s du SCC, il a été convenu que l'administration centrale du SCC poursuivrait l'examen du modèle de dotation des Services d'alimentation et fonderait ses recommandations sur les consultations menées auprès du personnel de première ligne.

[Le SESJ visite les agent-e-s et la direction des services d'alimentation de Stony Mountain dans le cadre de l'examen du modèle de dotation des services d'alimentation du SCC](#)

Le 8 avril 2025, Laurie Ann Wesselby, Kirk McIntosh et moi-même avons rencontré des représentants du SCC afin de mieux comprendre l'examen du modèle de dotation des Services d'alimentation qui est en cours. Cet examen vise à éclairer l'élaboration d'un nouveau modèle de dotation en personnel destiné à moderniser les opérations des Services d'alimentation et à augmenter le nombre d'agent-e-s des Services d'alimentation dans les cuisines des établissements. Cette discussion a offert au SESJ une occasion importante de mieux comprendre l'approche du SCC et de réaffirmer les priorités clés du syndicat.

Le 16 septembre 2025, le groupe de travail a rencontré des représentant-e-s du SCC, notamment Stéphane Charron (administration centrale du SCC) et Patrick Larose (conseil principal en ressources humaines), afin d'obtenir de l'information à jour sur le modèle de dotation proposé pour les Services d'alimentation. Cette réunion fut une occasion précieuse de mettre en avant les principaux enjeux fréquemment soulevés par nos membres des premières lignes, à savoir les effectifs, les problèmes d'équipement, le recrutement et le maintien en poste, les tâches qui n'entrent pas dans la description de travail, les problèmes de paye liés à Phoenix et les besoins en matière de formation. Les représentant-e-s du SCC se sont montrés réceptifs à ces préoccupations et se sont engagés à y donner suite.

Pour soutenir cette campagne, le SESJ a créé en octobre 2025 un site Web dédié uniquement à cette cause : FOSDangerAuTravail.ca. Ce site a été présenté dans l'édition d'octobre 2025 du bulletin d'information du SESJ, réitérant l'appel du syndicat en faveur d'une meilleure formation en matière de sécurité et de meilleures conditions de travail pour les agent-e-s des Services d'alimentation.

[Protégez les agent-e-s des Services d'alimentation. Dites au Service correctionnel du Canada que les agent-e-s des Services d'alimentation ont besoin de formation en matière de sécurité dès maintenant!](#)

J'ai également visité les cuisines du Centre psychiatrique régional (Saskatoon), du Pavillon de ressourcement Kwikwèxwelhp, ainsi que des établissements à sécurité moyenne et minimale de Dorchester. J'ai par ailleurs continué de jouer un rôle actif dans la cause en participant régulièrement aux réunions virtuelles du groupe de travail national.

[Réunion du groupe de travail national des agent-e-s des Services d'alimentation \(FOS\) et discussion sur les prochaines étapes de la campagne](#)

Le SESJ a continué à suivre de près l'évolution de la situation et à plaider en faveur de résultats qui répondent aux préoccupations de longue date soulevées par nos membres.

L'examen du modèle de dotation devait initialement être soumis au comité de direction à l'automne 2025, mais le contexte budgétaire général, notamment l'examen exhaustif des dépenses mené par le gouvernement fédéral, a influencé les échéances et le processus de planification du ministère.

Des ministères et services fédéraux tels que le SCC ont été invités à élaborer des plans visant à réduire considérablement leurs dépenses opérationnelles de 2026 à 2029. Le SCC a donc décidé de suspendre toute prise de décision concernant l'examen du modèle de dotation des Services d'alimentation jusqu'à nouvel ordre. Le SESJ demeure mobilisé à l'échelle nationale pour veiller à ce que cet important travail continue d'avancer et espère que cela deviendra une priorité pour le nouveau commissaire.

Le groupe de travail national du SESJ est demeuré engagé tout au long de cette période et continue de se réunir en ligne deux fois par année. Il continue aussi d'interagir régulièrement avec les agent-e-s des Services d'alimentation dans tout le pays afin de s'assurer que leur point de vue reste au cœur de nos efforts.

Je tiens à remercier Laurie Ann, Kirk et les membres du groupe de travail national pour leur dévouement infatigable à l'égard de cette campagne.

Campagne pour les agent-e-s de gestion des peines

Après de nombreuses années d'efforts soutenus de la part du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, Service correctionnel Canada (SCC) a accepté de procéder à une réorganisation, d'affecter des effectifs supplémentaires et de renforcer les systèmes afin de garantir que le travail complexe lié à la gestion des peines au sein de SCC puisse être mené à bien sans compromettre le mieux-être du personnel ni les résultats en matière de sécurité publique.

Cette décision fait suite au fait que le SESJ a signalé pendant plusieurs années des préoccupations concernant les agent-e-s de gestion des peines directement au commissaire de SCC, à la fois à la table patronale-syndicale nationale et au cours des réunions de la haute direction, ainsi qu'au sein des régions lors des réunions patronales-syndicales régionales.

En avril 2025, le SESJ a lancé un appel public à SCC pour qu'il se penche sur les problèmes éprouvés par les agent-e-s de gestion des peines et améliore les conditions de travail, devenues insupportables. Le SESJ milite activement en faveur des mesures suivantes au nom de tous les agent-e-s de gestion des peines (AGP) :

- embaucher davantage d'AGP;
- accorder des heures supplémentaires rémunérées aux AGP, au besoin;
- permettre le travail hybride qui a maintenant fait ses preuves et allégera la charge qui pèse sur les AGP;
- réduire la charge de travail à 275 dossiers par AGP;
- fournir 1 CR-4 par AGP;
- accorder suffisamment de temps aux AGP pour qu'ils puissent suivre une formation efficace, et revenir à une répartition des dossiers des AGP en fonction de l'établissement.

Dès 2014-2015, le bureau national du SESJ recevait un nombre important de courriels et d'appels de la part des vice-présidents régionaux (VPR) et de membres inquiets de la charge de travail des équipes de gestion des peines, en raison des mesures prises dans le cadre du Plan d'action pour la réduction du déficit de l'ancien gouvernement Harper. À cette époque, certains groupes de personnel au sein des équipes de gestion des peines étaient réputés vulnérables et touchés par ces changements, alors même que SCC s'apprêtait à centraliser les services de gestion des peines.

Au cours de l'exercice 2019-2020, SCC a fait appel à un consultant externe pour examiner la structure organisationnelle en place, la répartition des tâches et l'alignement des priorités, afin de déterminer les difficultés associées au travail et au personnel, de valider les pratiques efficaces déjà en place et de recenser les secteurs à améliorer. Les résultats de cet examen ont révélé qu'il fallait modifier la structure actuelle.

Au cours de l'exercice 2021-2022, une vérification interne de la gestion des peines a donné lieu à plusieurs recommandations qui ont depuis été mises en œuvre ou menées à bien. L'une des recommandations portait sur l'engagement d'examiner la structure organisationnelle et de proposer des options à soumettre à la direction.

Il convient de noter qu'en 2023, plus de 90 % des agent-e-s de gestion des peines ont envoyé à SCC une lettre poignante dans laquelle ils indiquaient qu'il leur était impossible de traiter l'ensemble de leurs dossiers pendant leurs heures de travail normales, qu'ils faisaient fréquemment des heures supplémentaires non rémunérées et que leur degré de stress avait atteint un point dangereux. Le SESJ a par la suite mené sa propre enquête afin d'obtenir des renseignements supplémentaires, qui ont été utilisés par l'exécutif national pour insister pour que le SCC réévalue le modèle actuel. À peu près au même moment, SCC menait sa vérification interne et son évaluation afin d'établir des changements concrets susceptibles d'apporter une réelle amélioration. Le rapport de cette vérification a été publié en mars 2023. Les préoccupations du SESJ, jumelées aux constatations découlant de la vérification, ont servi de base à un dialogue constructif entre l'employeur et la direction.

Même si le SESJ souhaiterait que SCC investisse davantage dans les activités liées à la gestion des peines, il est reconnu que les investissements que SCC prévoit actuellement constituent un pas décisif dans la bonne direction.

Le SESJ a été officiellement informé que SCC envisage les mesures suivantes :

- augmentation du nombre d'agent-e-s de gestion des peines (AS-02), passant de 75 à 90;
- mise en place d'une équipe nationale chargée des politiques et des vérifications, qui viendra épauler les équipes nationales existantes consacrées à la formation et à la qualité des données. Cela aura une incidence positive de taille sur la charge de travail dans les régions;
- examen des postes et des descriptions de poste des gestionnaires régionaux afin d'harmoniser la structure avec celle d'autres postes régionaux;
- création de postes d'adjoints administratifs (CR-04).

Une fois ces mesures pleinement approuvées par SCC, le directeur de la Division des opérations de réinsertion sociale travaillera en étroite collaboration avec les gestionnaires nationaux et régionaux afin de revoir les pratiques de travail et le modèle de répartition des tâches pour optimiser l'efficacité, de mettre en place un programme officiel de mentorat destiné aux nouveaux agent-e-s de gestion des peines et aux chefs de la gestion des peines, et de remanier le programme de formation en gestion des peines.

Par ailleurs, SCC procédera à un examen approfondi du programme de vérification interne dans le cadre de la mise en place de l'équipe nationale de vérification.

Le SESJ tient à remercier tou-te-s les agent-e-s de gestion des peines qui ont fait part de leurs préoccupations, ont participé à l'enquête du SESJ et ont collaboré avec leur vice-président régional afin de s'assurer qu'ils étaient outillés pour défendre leurs intérêts.

Le SESJ suivra de près les conséquences de ces changements, d'autant plus que la charge de travail des agent-e-s de gestion des peines est actuellement extrêmement élevée. L'ajout de seulement 15 AGP pourrait être insuffisant, mais le SESJ attend avec impatience les commentaires du personnel sur le terrain à mesure que la situation évolue.

Le point sur l'examen de la charge de travail des agent-e-s de libération conditionnelle

La question de la charge de travail des agent-e-s de libération conditionnelle n'est pas nouvelle, mais depuis le premier rapport sur ce sujet, nous avons réalisé des progrès significatifs, passant de l'identification du problème à l'élaboration de solutions concrètes et structurelles.

Depuis des années, nos membres nous le disent clairement : les charges de travail sont insoutenables, et le recours continu à des approches de type Lean n'a fait qu'aggraver les pressions auxquelles est confronté le personnel de première ligne. S'appuyant sur les recherches importantes de Rose Ricciardelli et conforté par les expériences vécues par ses membres, le SESJ est resté inébranlable dans sa position : la charge de travail des agent-e-s de libération conditionnelle doit être réduite, et une nouvelle approche fondée sur des données probantes doit remplacer le modèle actuel.

À cette fin, nous avons pris des mesures décisives. Le SESJ a établi un partenariat de recherche stratégique avec le professeur Soares de l'Université de Montréal, un expert reconnu qui remet depuis longtemps en question l'efficacité des méthodologies de type Lean dans les environnements complexes du secteur public. Grâce à une collaboration directe avec les agent-e-s de libération conditionnelle de première ligne, ces travaux jettent les bases d'une critique convaincante et fondée sur des données probantes du système actuel, ainsi que d'une voie à suivre ancrée dans la réalité. Ce rapport, attendu en 2026, constituera un outil essentiel pour faire avancer notre cause.

En parallèle, nous avons veillé à ce que cette question soit abordée à la table des négociations. Une des avancées majeures fut la négociation d'une lettre d'entente engageant le SESJ et le SCC à mener un examen complet de la charge de travail des agent-e-s de libération conditionnelle.

Il s'en est suivi l'élaboration, puis la finalisation en septembre 2025, du mandat et de la méthodologie nécessaires à la poursuite de ce travail. Bien que les progrès aient été plus lents que

nous l'aurions souhaité, il est important de reconnaître que nous disposons désormais d'un cadre convenu, ce qui n'existait pas auparavant.

Ce cadre a déjà commencé à prendre forme grâce à l'élaboration d'une matrice de complexité des dossiers. Il s'agit d'une étape importante vers une compréhension et une mesure adéquates des réalités du travail des agent-e-s de libération conditionnelle. Pour la première fois, un effort structuré est déployé pour quantifier la véritable complexité des dossiers en examinant des facteurs tels que le risque, la santé mentale, l'historique de comportement et les défis liés à la réinsertion. Il s'agit d'un virage fondamental, car nous passons d'une vague idée de charge de travail qui serait à peu près la même pour tout le monde à une façon plus nuancée et fondée sur des données de voir les choses.

Je suis heureux d'annoncer que ces travaux vont désormais de bon train. Un groupe de travail conjoint, soutenu à la fois par des représentants du SESJ et du SCC, a commencé à élaborer la méthodologie, à cerner les principaux facteurs de complexité et à établir les fondements de la matrice. Une analyse documentaire a notamment été réalisée, ainsi que l'élaboration d'une première définition de « dossier complexe » et d'un affinement des facteurs et de leur pondération qui détermineront en fin de compte la manière dont les charges de travail seront évaluées.

Ce travail vise à garantir que le temps, l'expertise et le jugement professionnel de nos membres soient dûment reconnus, et que les ressources soient adaptées aux véritables exigences du poste. Je tiens à remercier les nombreuses personnes qui nous ont aidés à en arriver là : nos VPR chargés de ce dossier (Patrick Ménard, Annie Blanchette, Jeff Sandelli, Zef Ordman), les membres siégeant au sous-comité sur la complexité des dossiers (Alex Creamer, Karen Esparza), et ceux qui ont aidé à lancer ces efforts, notamment grâce au rôle essentiel qu'ils ont joué dans la mise en place de notre partenariat de recherche.

Nous devons également être clairs : ce travail s'inscrit dans un contexte plus large de restrictions budgétaires et de coupes potentielles dans les services de première ligne. Cette réalité ne fait que renforcer l'importance de ce que nous faisons. Cet examen de la charge de travail sera essentiel pour défendre les postes d'ALC, de GEI et de superviseurs, et pour garantir que toute décision future repose sur des données factuelles, et non sur des hypothèses.

Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, nous ne nous contentons plus de simplement soulever nos préoccupations. Nous menons désormais des recherches, avons mis en place des processus officiels et mettons au point des outils concrets.

Le point sur l'Institut canadien de recherche et de traitement en matière de sécurité publique (ICRTSP)

S'appuyant sur des engagements pris par le premier ministre Trudeau dans le budget fédéral de 2015 et répondant au Plan d'action sur les blessures de stress post-traumatique (BSPT) et du Cadre fédéral relatif au trouble stress post-traumatique (TSPT), le gouvernement du Canada a reconnu dans son budget de 2018 que le personnel de la sécurité publique (PSP) souffrant de problèmes de santé mentale a besoin de soutien de la part du fédéral. C'est ainsi que le financement quinquennal (2018 à 2023), d'un consortium de recherche à l'Université de Regina a été établi, une initiative qui prendrait le nom d'ICRTSP. Ce financement a depuis été prolongé, en partie grâce aux pressions politiques du SESJ et d'autres intervenants.

J'encourage tout le monde à consulter le site Web de l'ICRTSP pour trouver des ressources à la disposition des PSP en matière de recherche, de traitement, de formation et de savoir. L'ICRTSP est reconnu comme un centre d'« échange de connaissances » visant à soutenir la santé mentale et le bien-être des PSP, de leurs supérieur-e-s et de leur famille. Il s'agit d'un espace où les chercheur-euse-s universitaires et les représentant-e-s des PSP peuvent se rassembler et aborder, coordonner et planifier des travaux de recherche fondés sur des données probantes, la création d'outils et de guides, ainsi que l'amélioration du traitement et de la formation des PSP de première ligne. L'ICRTSP s'honore d'une communication qui comble le fossé entre l'expérience universitaire et l'expérience en première ligne pour parvenir à des conseils et à des résultats utiles.

En tant que membre fondateur de l'ICRTSP, le SESJ occupe deux postes au sein du Comité directeur en sécurité publique (CDSP), qui est un forum crucial où Le SESJ peut défendre la santé mentale de ses membres. Le SESJ est unique en ce sens qu'il est l'une des seules organisations à ne pas représenter un « groupe de premier-ère-s répondant-e-s » typique. Le SESJ est déterminé à rester à la table de négociation compte tenu de son influence sur la recherche et l'élaboration des politiques au Canada.

En tant que président national, j'occupe l'un de ces postes, et l'autre représentant est Jeff Sandelli, VPR du SESJ. Nous représentons les membres du SESJ au sein du Comité directeur, tant lors de l'assemblée annuelle que lors d'événements organisés avec les parties prenantes, à l'interne comme à l'externe.

La participation du SESJ à ce groupe nous a permis de continuer de soulever les réalités du PSP que représente le SESJ et de rester en contact avec d'autres organisations qui représentent le PSP dans tout le pays.

L'ICRTSP a organisé sa première conférence en mai 2025, à Regina, en Saskatchewan. Le thème de la conférence était « *Prosperer en sécurité publique : la recherche vers l'action!* ». La conférence a réuni environ 500 participant-e-s et a été très bien reçue. J'ai eu l'honneur d'assister à cette conférence inaugurale en compagnie de plusieurs membres de l'Exécutif national du SESJ ainsi que de membres de première ligne.

Fort du succès de cette première édition, l'ICRTSP a organisé la deuxième édition de la conférence à Calgary, en Alberta, les 5 et 6 mai derniers. Plusieurs membres de l'Exécutif du SESJ et des membres de première ligne y ont participé.

La conférence de deux jours, qui a égalé l'incroyable participation de l'année dernière, a réuni quelque 500 membres du PSP, universitaires, chercheur-se-s et clinicien-ne-s de partout au pays et à l'étranger pour apprendre comment ils peuvent mieux soutenir la santé mentale et le bien-être du PSP. La conférence proposait des conférenciers de renom, des séances interactives et des discussions animées par des experts, conçues pour le PSP de première ligne, les responsables de la sécurité publique et leur famille.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Le SESJ a été bien représenté lors de la conférence de l'ICRTSP](#)

Publication du rapport sur les agent-e-s de programmes correctionnels et le point sur le rapport sur les adjoint-e-s aux services juridiques

Dans le cadre des efforts soutenus du SESJ dans la lutte pour de meilleures conditions de travail pour ses membres et pour sa campagne pour la couverture des blessures par présomption, le SESJ a investi dans les dernières années des ressources importantes dans la recherche universitaire afin de cerner les défis liés au travail de ses membres et de révéler l'importance de ce travail pour servir et protéger la population canadienne. Cette recherche a également révélé les risques de blessures de stress opérationnel auxquels nos membres sont exposés en raison de leur travail au sein des nombreux services où nous évoluons.

L'une de ces recherches est menée par Rose Ricciardelli et son équipe de l'Université Memorial, à St. John's, à Terre-Neuve. Mme Ricciardelli est une experte de renom en sécurité publique, une chercheuse respectée qui mène depuis de nombreuses années d'importantes recherches dans ce domaine.

En mars 2022, le SESJ avait publié une étude portant sur les adjoint-s-s aux services de détachement de la GRC. En mai 2022, le SESJ avait publié une autre étude portant sur les agent-e-s de libération conditionnelle du SCC.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Rapports et recherches – Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice](#)

À la suite de la publication de ces deux rapports, l'Exécutif national du SESJ a décidé, à l'automne 2022, d'investir davantage de ressources dans deux nouvelles études menées avec le concours de Mme Ricciardelli et de son équipe : l'une sur les agent-e-s de programmes correctionnels au sein du Service correctionnel du Canada (SCC) et l'une sur les adjoint-e-s juridiques au sein du

ministère de la Justice et des Services des poursuites pénales du Canada (SPPC). Ces recherches prennent souvent plusieurs années, car elles doivent être menées en partenariat avec un établissement universitaire reconnu (l'Université Memorial), obtenir l'autorisation d'un comité d'éthique, solliciter et mener des entretiens avec des participants intéressés, après quoi les nombreuses données recueillies doivent être évaluées et synthétisées en vue de la rédaction d'un rapport de recherche exhaustif.

À la fin de 2025, Rose Ricciardelli et son équipe ont achevé leur étude sur les agent-e-s de programmes correctionnels du SCC. Ils ont récemment rencontré l'équipe du SESJ pour passer en revue le rapport. La publication de ce rapport est intervenue à un moment crucial pour le SESJ, étant donné que le SCC réfléchissait déjà à la manière de réduire ses dépenses opérationnelles globales dans le cadre de l'examen exhaustif des dépenses. Le 26 janvier 2026, le SCC a clairement indiqué qu'il prévoyait de « moderniser » les programmes correctionnels « afin d'améliorer l'efficacité, de réduire la charge administrative et de mieux soutenir la réinsertion des délinquants dans les établissements pénitentiaires et les milieux communautaires ».

En guise de réponse, le SESJ a organisé une conférence de presse nationale sur la Colline du Parlement le 25 mars 2026. Celle-ci a été diffusée en direct sur la chaîne CPAC et retransmise par tous les principaux médias couvrant l'actualité parlementaire. Le rapport, intitulé « **Agentes et agent-e-s de programmes correctionnels : bien-être, sécurité et responsabilité de la réhabilitation** », s'appuie sur des entretiens menés auprès de plus de 100 agent-e-s programmes correctionnels dans tout le pays et offre le premier portrait complet des réalités du milieu de travail auxquelles sont confrontés les professionnels chargés de mettre en œuvre les programmes de réhabilitation dans les établissements fédéraux et au sein de la collectivité.

Les résultats dans l'étude de Mme Ricciardelli révèlent des défis majeurs sur le lieu de travail, tels que des charges de travail lourdes, des contraintes administratives et des facteurs de stress liés à la santé mentale. Le rapport comprend également 35 recommandations visant à réduire les exigences administratives, à améliorer la sécurité et la formation, et à offrir aux agent-e-s davantage de flexibilité dans la mise en œuvre des programmes de réhabilitation. Il est essentiel de renforcer le soutien apporté à ces professionnel-le-s pour améliorer la réhabilitation des délinquants et la sécurité publique.

En outre, le rapport recommande d'accorder aux agent-e-s de programmes correctionnels une plus grande latitude en matière d'élaboration et de mise en œuvre des programmes, de s'attaquer à la charge de travail écrasante, de traiter les questions de sécurité physique et psychologique, et de réduire les contraintes administratives inutiles. Il appelle également à une meilleure reconnaissance du rôle que jouent les agent-e-s de programmes correctionnels dans le soutien à la réinsertion et à la sécurité publique.

Avant la publication, j'ai saisi l'occasion de présenter les principales conclusions et recommandations aux personnes suivantes :

- **le cabinet du ministre fédéral de la Sécurité publique du Canada, l'honorable Gary Anandasangaree**, notamment un conseiller principal en matière de politiques;
- **le secrétaire parlementaire chargé de la Sécurité publique, Jacques Ramsay**, député de La Prairie— Atateken;
- **le nouveau commissaire du Service correctionnel du Canada, Talal Dakalbab**.

Le SESJ a également organisé des réunions d'information en présentiel avant la publication du rapport avec trois autres député-e-s siégeant au Comité de la sécurité publique de la Chambre des communes, soit :

- **Rhonda Kirland, députée (PCC)** d'Oshawa, en Ontario;
- **Dane Lloyd, député (PCC)** de Parkland, en Alberta;
- **Ali Ehsassi, député (PLC)** de Willowdale, en Ontario.

Au nom du SESJ, j'ai également pu assister, au moment de la publication du rapport, à une réunion ordinaire du **Comité de la sécurité publique de la Chambre des communes**, au cours de laquelle le ministre de la Sécurité publique, les commissaires du Service correctionnel du Canada et de la GRC ont témoigné, et où des hauts responsables de la Commission des libérations conditionnelles du Canada et de l'Agence des services frontaliers du Canada ont présenté aux député-e-s certaines initiatives clés.

En ce qui concerne le rapport sur les adjoint-e-s juridiques, les entretiens sont désormais terminés, et le rapport devrait être prêt à être publié dans le courant de l'année. Le moment choisi pour la publication de ce rapport est également très important, compte tenu du nombre de réductions observées au ministère de la Justice dans le cadre de l'examen complet des dépenses. Des député-e-s ont signalé, tant au ministère de la Justice qu'au SPPC, que la charge de travail augmente, et il semble que la situation ne fasse que s'aggraver en raison des économies opérationnelles que ces deux ministères sont tenus de réaliser.

Le SESJ continuera de défendre ses membres et de lutter pour de meilleures conditions de travail. Nous continuerons de faire connaître publiquement leurs témoignages et de militer en faveur de changements significatifs et positifs. Nos membres méritent de bénéficier d'une couverture présumptive (en matière d'indemnisation des accidents du travail) sur l'ensemble du territoire national, et nous continuerons à plaider en faveur de modifications de la Loi sur l'indemnisation des agent-e-s de l'État (LIAE) afin d'y parvenir.

Prix de la sécurité publique du SESJ

Dans le cadre de son Plan d'action stratégique national, le SESJ a organisé trois cérémonies de remise des Prix nationaux de la sécurité publique, soit en 2023, 2024 et 2026. Ces prix visent à

reconnaître et à mettre à l'honneur nos membres, ainsi que leur engagement en faveur de la sécurité publique fédérale.

Chaque année, le Comité national d'action politique du SESJ sélectionne jusqu'à sept lauréats à l'échelle du pays afin de les récompenser pour leurs contributions exceptionnelles à la sécurité publique. Ceux-ci sont invités à assister à une cérémonie sur la Colline du Parlement, au cours de laquelle leur est remis le prix national du SESJ en reconnaissance de leurs contributions exceptionnelles. Cet événement revêt un caractère tout particulier, car il rassemble des parlementaires et des hauts responsables gouvernementaux, ainsi que l'Exécutif national et le personnel du SESJ.

Le 15 avril 2026, lors de la troisième cérémonie nationale de remise des prix du SESJ, nous avons rendu hommage aux membres suivants : **Mike Ashman, Chantal Blier, Francine Cadieux, Hatem Mohammed Hammad, Kristy McDougall, Michelle Martin et Nicholas Tilgner.**

Le SESJ a eu l'honneur de recevoir d'éminents parlementaires et dirigeants et dirigeantes, notamment :

- **l'honorable Gary Anandasangaree**, ministre fédéral de la Sécurité publique;
- **Talal Dakalbab**, nouveau commissaire du Service correctionnel du Canada;
- **Frank Caputo**, vice-président du Comité permanent de la sécurité publique et nationale, député de Kamloops—Thompson—Nicola;
- **Claude DeBellefeuille**, vice-président du Comité de la sécurité publique et député de Salaberry—Suroît;
- **Jenny Kwan**, porte-parole du NPD en matière de sécurité publique et nationale et députée de Vancouver-Est.

C'était la première fois que le ministre fédéral de la Sécurité publique et le commissaire du Service correctionnel du Canada se joignaient à nous pour cette remise de prix nationaux. Avec leurs collègues, ils ont réfléchi à l'importance du travail que fait le personnel de la sécurité publique du SESJ pour entretenir le robuste réseau de sécurité publique sur lequel les Canadiennes et Canadiens comptent tant.

Plusieurs intervenants ont reconnu que ce travail est souvent lourd de conséquences, car il arrive par inadvertance que les membres du personnel fédéral de la sécurité publique mettent leur santé mentale et physique en jeu pour protéger la population canadienne.

Le SESJ est très reconnaissant au commissaire Dakalbab et au ministre Anandasangaree d'avoir non seulement pris la parole lors de l'événement, mais aussi pris le temps de rencontrer les personnes gagnantes et de les féliciter de façon personnelle et sincère.

Le SESJ a beaucoup apprécié que le commissaire Dakalbab et la ministre Anandasangaree ne se contentent pas de prendre la parole lors de l'événement, mais qu'ils prennent également le temps de rencontrer les lauréats et de leur adresser leurs félicitations personnelles et sincères. Nous avons également eu le plaisir de nous entretenir longuement avec la députée Ruby Sahota, qui a gracieusement organisé un dîner spécial avec les personnes gagnantes et assisté à la séance de questions à la Chambre des communes.

Les Prix nationaux de la sécurité publique s'inscrivent dans le cadre des initiatives du Plan d'action stratégique du SESJ, conçues pour rehausser et amplifier la visibilité et la contribution des quelque 19 000 agent-e-s fédéraux de la sécurité publique que le SESJ représente. Des initiatives telles que ce programme de prix constituent des occasions cruciales non seulement de mettre en lumière le travail exigeant de nos membres dans le domaine de la sécurité publique, mais aussi de permettre au SESJ de nouer des liens avec des décideurs influents susceptibles de soutenir nos diverses campagnes et nos efforts de plaidoyer. Grâce à ces initiatives, le SESJ renforce sa capacité à s'imposer comme une voix respectée et influente en matière de sécurité publique.

Pour plus d'information, consultez les liens ci-dessous :

[Lauréats des Prix nationaux de la sécurité publique 2026](#)

[Le SESJ honore sept membres remarquables aux Prix de la sécurité publique sur la Colline du Parlement](#)

Sécurité d'emploi pour les représentant-e-s syndicaux élu-e-s à temps plein

En 2023, deux membres du SESJ sont revenus à leur poste d'attache après avoir exercé les fonctions de délégué syndical à temps plein. Lorsque leur service a été informé de leur retour, aucun de ces deux membres n'a été réintégré à son poste initial, et le service ne leur a pas non plus proposé d'options d'emploi raisonnables.

Ces situations sont extrêmement préoccupantes et sans précédent. Elles ont révélé un véritable problème concernant la sécurité d'emploi des membres qui occupent un poste syndical électif à temps plein. Par conséquent, le SESJ s'est lancé dans une série de mesures importantes et coordonnées visant à défendre la sécurité de l'emploi des personnes qui occupent un poste syndical électif à temps plein.

Dès le départ, le SESJ a été clair : ce traitement réservé à un-e représentant-e syndical-e à temps plein réintégrant son lieu de travail après avoir servi son syndicat **est inacceptable**. Non seulement est-ce un manquement de la part de l'employeur à son devoir de soutenir ceux qui servent nos membres, mais la situation soulève également des inquiétudes plus générales quant à l'existence potentielle de pratiques antisyndicales systémiques. En réponse à la situation , le SESJ s'est

mobilisé sur plusieurs fronts par le biais d'actions de plaidoyer directes, de campagnes stratégiques et d'efforts de négociation coordonnés.

Tout au long de l'année 2024 et jusqu'en 2025, le SESJ a travaillé sans relâche pour mettre cette question en avant au sein de l'AFPC dans son ensemble. Nous l'avons portée devant le Congrès national triennal de l'AFPC, où elle a été reçue avec beaucoup de solidarité et de soutien de la part de l'ensemble des Éléments. Nous avons veillé à ce que la question soit non seulement entendue, mais aussi comprise comme une préoccupation à l'échelle du mouvement nécessitant une action collective. Cette dynamique s'est répercutée sur nos processus internes, où cette revendication a reçu un soutien massif de la part de nos structures de négociation régionales et nationales et a été élevée au rang de priorité absolue.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Troisième journée du Congrès : le SESJ soulève la question de la sécurité d'emploi des travailleurs syndicaux et travailleuses syndicales – SESJ](#)

[Délégation du SESJ en mode campagne au deuxième jour de la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC avec le Conseil du Trésor – SESJ](#)

Je suis fier d'annoncer que ces efforts soutenus ont porté leurs fruits.

Notamment, le 10 mars 2026, le SESJ a conclu un protocole d'entente avec la GRC qui traite directement de la sécurité d'emploi de nos représentant-e-s élu-e-s. Je tiens à saluer le rôle joué par le commissaire Duheme dans la concrétisation de cette entente, qui représente une avancée majeure et une reconnaissance claire du fait que ceux et celles qui s'engagent au service de leur syndicat ne doivent pas être pénalisés pour cela. L'entente témoigne de notre persévérance, de la pression exercée et de la force de notre voix collective.

Parallèlement, des progrès importants se poursuivent avec le Service correctionnel du Canada. Bien que les négociations aient été plus complexes, nous avons obtenu un engagement verbal et nous rencontrerons la nouvelle direction pour finaliser cet accord. Notre travail ne s'arrêtera pas tant que toutes nos représentantes et tous nos représentants ne seront pas protégés. Cela inclut tout-e VPR issu d'un ministère que nous représentons.

En plus de ces ententes ministérielles, d'importantes avancées ont également été réalisées sur cette question au niveau des négociations nationales. Le plaidoyer du SESJ sur ce sujet a conduit à la présentation d'une revendication à la table des négociations (PA, SV, EB et TC) concernant la sécurité d'emploi des personnes occupant un poste syndical électif à temps plein au cours du cycle de négociations actuel. Ce qui était autrefois un combat réactif est devenu un mouvement proactif visant à garantir, dans nos conventions collectives, des protections permanentes qui profiteront non seulement au SESJ, mais aussi à tous les syndicats membres de l'AFPC.

Bien qu'il reste encore du chemin à parcourir, nous avons réussi à faire passer cette question de la marge à l'ordre du jour des négociations.

Le point sur le plan stratégique du SESJ

Lors de la séance de planification stratégique d'octobre 2023, l'Exécutif national s'est mis d'accord sur les **six priorités** suivantes pour le prochain mandat :

- 1) Poursuite de la **campagne sur la question des maladies présumptives**, qui plaide en faveur de modifications à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE), devenue désuète. Ces changements visent à faire inclure nos membres dans la couverture des blessures par présomption (dans le cadre de l'indemnisation des accidents du travail dans tout le pays) lorsqu'ils sont victimes d'une blessure liée au stress opérationnel.
- 2) Création d'une **campagne nationale pour faire connaître et protéger** les emplois de nos membres à la **GRC** dans l'ensemble des provinces et territoires.
- 3) Réalisation des objectifs en matière d'équité et de diversité, notamment par des démarches internes et externes pour relever les défis et saisir les occasions au sein de notre syndicat et sur le lieu de travail de nos membres.
- 4) Création du **Comité de stratégie pour la négociation collective**, un comité interne du SESJ qui travaillera à mieux préparer notre syndicat aux futurs cycles de négociation collective et à d'éventuelles mesures de grève
- 5) Mise en œuvre de la **stratégie de mobilisation des membres du SESJ** (élaborée en consultation avec le groupe Lansdowne) et par le biais des travaux du comité de mobilisation et d'engagement des membres nouvellement créé.
- 6) Engagement à la **réduction de l'arriéré des griefs** du SESJ

Ci-dessous, je ferai le point sur chaque priorité.

1) Campagne sur la couverture des maladies par présomption

La campagne du SESJ sur la question des maladies présumptives demeure une priorité absolue pour notre syndicat. Nous nous concentrons sur le lobbying auprès des député-e-s afin de trouver appui aux modifications que nous souhaitons faire apporter à la *Loi sur l'indemnisation des agents*

de l'État (LIAE) afin d'inclure les membres du SESJ dans la définition du « personnel de sécurité publique ».

La version actuelle de la LIAE laisse à l'écart des dizaines de milliers de fonctionnaires fédéraux de la sécurité publique qui subissent des blessures psychologiques dans le cadre de leur travail, soit d'assurer la sécurité de la population canadienne. Ainsi, les membres du SESJ se voient très souvent refuser l'indemnisation des accidents du travail par les commissions provinciales et territoriales, d'où les propositions de modifications à la LIAE.

En septembre 2023, Le SESJ a franchi une étape importante dans sa campagne sur la question des maladies présomptives grâce à la soumission d'un projet de loi à la Chambre des communes (projet de loi C-357). Cette initiative a fait suite à l'intervention de M. Julian lors du Congrès national du SESJ à Whistler, en Colombie-Britannique, où plusieurs délégué-e-s lui avaient fait part du besoin impératif d'appeler le gouvernement fédéral de mieux répondre aux besoins des membres du SESJ (dont la grande majorité fait partie du personnel fédéral de la Sécurité publique) en matière de santé mentale.

Le dépôt du projet de loi d'initiative parlementaire de M. Julian fut un événement historique pour le SESJ et a marqué un tournant décisif pour notre syndicat en ce qui concerne notre capacité à obtenir des modifications législatives cruciales qui garantiraient à un nombre bien plus important de membres du SESJ l'accès à l'indemnisation des accidents du travail pour les préjudices d'ordre psychologique.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Proposition de modifications urgentes aux lois fédérales qui excluent le personnel de la sécurité publique du programme d'indemnisation des accidents du travail pour les problèmes de santé mentale](#)

Afin de créer une dynamique en faveur de l'adoption du projet de loi, le SESJ a immédiatement sollicité des entretiens avec des parlementaires influents, en particulier des membres du gouvernement libéral siégeant au Comité de la sécurité publique de la Chambre des communes, susceptibles de soutenir un examen rapide du projet de loi au Parlement.

En novembre 2023, le SESJ a réussi à obtenir un entretien avec l'honorable Dominic LeBlanc, alors ministre de la Sécurité publique, des Institutions démocratiques et des Affaires intergouvernementales, afin de l'informer de nos efforts concernant la LIAE. La rencontre s'est avérée très productive, et le ministre LeBlanc a manifesté son intérêt d'en savoir plus sur la manière de mettre en œuvre les modifications à la LIAE afin que davantage de membres du SESJ puissent bénéficier d'une couverture de blessures par présomption dans le cadre de l'indemnisation des accidents du travail. Pour plus de détails concernant cette rencontre, cliquez sur le lien ci-dessous :

[Rencontre entre le SESJ et le ministre fédéral LeBlanc au sujet des modifications législatives proposées pour protéger la santé mentale du personnel de la sécurité publique fédérale](#)

Par ailleurs, le 13 février 2024, le Comité de santé et de sécurité du SESJ a franchi une nouvelle étape dans le cadre de la campagne sur les blessures présumptives en organisant un déjeuner-causerie multipartite sur la Colline du Parlement. L'objectif de cet événement était d'obtenir un soutien accru de la part de tous les partis politiques en faveur de la campagne du SESJ sur les blessures présumptives et d'obtenir des engagements de la part de député-e-s clés pour que le gouvernement fédéral actuel adopte le projet de loi proposé dans les plus brefs délais.

Cet événement, organisé par le SESJ en collaboration avec quelques député-e-s, a permis à trois membres du Comité sur la santé et la sécurité du SESJ de livrer leur témoignage sur le poids psychologique que leur métier au sein de la sécurité publique fait malheureusement peser sur eux. Le récit de leurs parcours difficiles au sein de leurs ministères respectifs, dans des circonstances propices à l'apparition de troubles psychologiques, a mis en évidence à quel point il est urgent de modifier la LIAE afin de mieux soutenir le personnel de première ligne chargé de la sécurité publique. Pour plus de détails concernant cet événement multipartite, cliquez sur le lien ci-dessous :

[Un meilleur soutien en santé mentale pour le personnel fédéral de sécurité publique : déjeuner-causerie du SESJ à la Colline du Parlement](#)

Dans la lancée de cet événement multipartite, le SESJ a également élaboré un [mémoire prébudgétaire](#) exhaustif à l'intention du ministère des Finances, expliquant en détail pourquoi investir dans une couverture des blessures par présomption pour le personnel fédéral de sécurité publique (en particulier les membres du SESJ) constitue une décision judicieuse sur le plan financier.

De plus, conscient de la nécessité d'intensifier ses efforts pour mobiliser les député-e-s autour de sa campagne sur les blessures présumées, le SESJ a décidé d'organiser, pour la première fois de son histoire, une réception parlementaire spéciale qui s'est tenue le mercredi 9 octobre 2024, à la veille de la **Journée mondiale de la santé mentale**, afin de sensibiliser davantage le public et de susciter un soutien accru en faveur de sa campagne pour la couverture des blessures par présomption.

La Journée mondiale de la santé mentale, célébrée dans le monde entier, est l'occasion de sensibiliser tous les ordres de gouvernement à l'importance de la santé mentale et de mobiliser les efforts visant à améliorer l'accès aux services de soutien en santé mentale. Cette journée offre aux parties prenantes, au Canada et à l'échelle internationale, l'occasion d'échanger de l'information sur leur travail et de mettre en avant les moyens par lesquels les gouvernements peuvent améliorer l'accès aux soins de santé mentale pour les populations du monde entier.

Pour marquer la Journée mondiale de la santé mentale, Le SESJ a organisé une réception spéciale sur la Colline du Parlement. Kirsty Havard et Jeff Sandelli, qui assurent la coprésidence du Comité consultatif sur la santé et la sécurité du SESJ, ont veillé au bon déroulement de l'événement. Le SESJ a eu l'honneur d'accueillir les haut-e-s parlementaires suivants :

- **la secrétaire parlementaire du ministre de la Sécurité publique et députée de Pickering—Uxbridge**, Jennifer O'Connell;
- **le ministre du Cabinet fantôme conservateur responsable de la Santé mentale et député de Cariboo—Prince George**, Todd Doherty;
- **la vice-présidente du Comité permanent de la sécurité publique de la Chambre des communes et députée d'Avignon—La Mitis—Matane—Matapédia**, Kristina Michaud;
- **le porte-parole du NPD en matière de santé et député de New Westminster—Burnaby**, Peter Julian.

Tous-tes les député-e-s se sont prononcés en faveur d'une solution à l'importante lacune dans la LIAE qui empêche le personnel fédéral de sécurité publique d'avoir accès à l'indemnisation des accidents du travail pour les blessures liées à la santé mentale, au même titre que les premier-ère-s répondant-e-s dans la plupart des provinces et des territoires.

Plusieurs autres député-e-s de tous les partis se sont joints au SESJ à l'occasion de cette réception sur la Colline du Parlement, notamment Pam Damoff, alliée de longue date, Chris Warkentin, whip adjoint de l'opposition officielle, Scott Aitchison, Kelly Block, Parm Bains, Frank Caputo, Michelle Ferreri, Ted Falk, Alistair McGregor et Carol Hughes, ainsi que Michael MacDonald, sénateur de Nouvelle-Écosse. L'invité d'honneur, le commissaire de la GRC Mike Duheme, a également pris la parole lors de l'événement et a souligné la nécessité de renforcer les mesures de soutien en matière de santé mentale pour le personnel de la sécurité publique.

En plus d'organiser la réception, le SESJ a invité tous les député-e-s et toutes les députées à porter une épinglette arborant le logo de sa campagne sur la présomption des maladies professionnelles pendant la période des questions à la Chambre des communes le jeudi 10 octobre, Journée mondiale de la santé mentale. Créée par le Comité consultatif sur la santé et la sécurité du SESJ avec l'aide de l'équipe des communications, l'épinglette symbolise le pouvoir de la lutte pour que les membres accèdent au soutien en santé mentale dont ils ont besoin.

Par ailleurs, deux député-e-s avec lesquels le SESJ a travaillé en étroite collaboration, Jennifer O'Connell et Peter Julian, ont prononcé le 10 octobre des déclarations spéciales à la Chambre des communes dans lesquelles ils ont salué le SESJ et sa campagne sur la question de la couverture par présomption. Vous pouvez écouter ces déclarations en cliquant sur le lien ci-dessous.

[Le SESJ souligne la Journée mondiale de la santé mentale sur la Colline du Parlement – SESJ](#)

Cependant, bien que le SESJ ait réalisé de grands progrès en matière de sensibilisation et de mobilisation pour le projet de loi entre fin 2023 et les élections fédérales de 2025, la dissolution du Parlement a entraîné l'abandon du projet de loi. M. Julian n'étant plus en fonction, le SESJ a dû évaluer ses options pour relancer ce projet de loi d'initiative parlementaire ou explorer d'autres voies afin de faire adopter les modifications que nous avons proposées.

Le 29 juillet 2025, j'ai eu l'occasion de rencontrer Colin Reynolds, député conservateur élu pour la première fois, et de l'inviter à une visite l'un de nos lieux de travail afin qu'il puisse découvrir par lui-même le travail de nos membres. Nous nous sommes rendus ensemble à l'Établissement de Stony Mountain en septembre, et en octobre, le député Reynolds a assisté à notre réception organisée à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale. Il a ainsi pu se faire une idée précise de la manière dont les membres du SESJ veillent à la sécurité publique au Canada, et constater qu'ils ne bénéficient pas toujours du soutien psychologique dont ils ont besoin et qu'ils méritent.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Le président national David Neufeld rencontre le député Reynolds – SESJ](#)

Dans la continuité de la première édition l'année précédente sur la Colline du Parlement à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, le SESJ a choisi d'organiser sa deuxième réception annuelle marquant cette importante journée le 8 octobre 2025, afin de rappeler et de présenter à une nouvelle cohorte de député-e-s la campagne du SESJ pour la couverture en cas de blessures préemptives.

Cette deuxième réception annuelle a réuni plusieurs parlementaires de haut rang et a servi de tribune à un dialogue constructif sur la nécessité d'une réforme législative. Les coprésidents du Comité consultatif national sur la santé et la sécurité du SESJ, Kirsty Havard et Jeff Sandelli, ont encore une fois cette année assuré l'organisation de l'événement. Le SESJ a eu l'honneur d'accueillir de nombreux parlementaires renommés qui ont pris la parole, tout comme lors de la première édition, notamment :

- **Maggie Chi**, députée de Don Valley North, secrétaire parlementaire du ministre de la Santé
- **Todd Doherty**, député de Cariboo–Prince George et porte-parole conservateur en matière de dépendances
- **Claude DeBellefeuille**, députée de Beauharnois—Salaberry—Soulanges—Huntingdon (Québec), vice-présidente du Comité permanent de la sécurité publique et nationale, et porte-parole du Bloc québécois en matière de sécurité publique
- **Gord Johns**, député de Courtenay—Alberni, en Colombie-Britannique, et porte-parole du NPD en matière de santé mentale

De plus, le SESJ a également été très heureux d'accueillir l'un de ses propres membres, **Conrad Zalevich, de Winnipeg, au Manitoba**, qui est venu prendre la parole. Malheureusement, Conrad s'est vu refuser l'indemnisation des accidents du travail après avoir subi un traumatisme psychologique. Il avait été victime d'un incident majeur sur son lieu de travail aux mains d'un

délinquant violent dans le cadre de ses fonctions d'agent de programme fédéral au sein de la communauté. Puis, malgré deux appels, Conrad a été jugé inadmissible à l'indemnisation des accidents du travail. Il a courageusement communiqué son parcours difficile aux député-e-s et aux membres du SESJ pour souligner l'urgence de modifier la LIAE, une loi qui n'a pas fondamentalement changé depuis 50 ans.

Tous-tes les député-e-s se sont prononcés en faveur d'une solution à l'importante lacune dans la LIAE qui empêche le personnel fédéral de sécurité publique d'avoir accès à l'indemnisation des accidents du travail pour les blessures liées à la santé mentale, au même titre que les premier-ère-s répondant-e-s dans la plupart des provinces et des territoires. En plus d'organiser la réception, Le SESJ a invité tous les député-e-s et toutes les députées à porter une épinglette arborant le logo de sa campagne sur la présomption des maladies professionnelles pendant la période des questions à la Chambre des communes le vendredi octobre, Journée mondiale de la santé mentale. En outre, deux député-e-s avec en étroite collaboration avec Le SESJ, soit Jennifer O'Connell et Peter Julian, ont fait des déclarations spéciales à la Chambre des communes le 10 octobre pour saluer Le SESJ et sa campagne sur cette question.

Afin d'amplifier encore davantage l'influence du SESJ sur la Colline du Parlement et de créer une dynamique en faveur des modifications à la LIAE, le SESJ a rencontré trois député-e-s de haut rang le jeudi 9 octobre, dont deux député-e-s du gouvernement, soit John Zerucelli, secrétaire d'État fédéral (Travail) et Ruby Sahota, ainsi que Kyle Seebach, porte-parole du Parti conservateur du Canada en matière de travail, pour leur expliquer pourquoi les membres du SESJ et les autres agent-e-s fédéraux de la Sécurité publique souffrant d'une blessure due au stress professionnel ont besoin que la loi soit modifiée dès maintenant.

Le SESJ a également eu la rare chance de s'entretenir avec l'équipe de politiques fédérales chargée de la supervision de l'application de la LIAE avant l'événement organisé à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, le 29 septembre 2025. J'étais accompagné VPR Kirsty Havard et Jeff Sandelli, membres du Comité consultatif sur la santé et la sécurité du SESJ, pour cette discussion. Tout au long de la rencontre, les hauts responsables des politiques de la LIAE ont manifesté un vif intérêt à l'égard de l'expérience des membres du SESJ, notamment en ce qui concerne le manque d'accès dont souffrent les membres du personnel fédéral de la sécurité publique et l'absence de couverture dans bien provinces et territoires.

[Le président national du SESJ rencontre le secrétaire d'État fédéral au Travail, John Zerucelli, en août, puis discute avec l'équipe des politiques fédérales responsable de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État \(LIAE\)](#)

À la suite de cette série d'événements, le VPR Sandelli et moi-même avons pu organiser une réunion virtuelle avec la ministre de l'Emploi et de la Famille, Patty Hajdu, qui supervise également le ministère du Travail. Cette première rencontre fut une occasion importante de mettre en évidence les lacunes de la version actuelle de la LIAE et d'expliquer en quoi les propositions du

SESJ amélioreraient l'accès à l'indemnisation en cas de blessure d'ordre psychologique. Depuis, le SESJ a poursuivi ses échanges avec son cabinet et continue de discuter avec elle de la meilleure façon de mettre en œuvre ces changements.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Besoin urgent d'un meilleur accès à l'indemnisation des blessures par présomption : rencontre entre le SESJ et Patty Hajdu, ministre fédérale de l'Emploi et des Familles](#)

Dans le cadre de sa stratégie continue, le SESJ a poursuivi sa collaboration avec le cabinet Raven Law afin de finaliser les propositions d'amendements législatifs. Ce travail soutiendra la poursuite du dialogue avec le cabinet de la ministre Hajdu, garantissant que les changements proposés soient à la fois pratiques et efficaces pour combler les lacunes identifiées.

À l'avenir, le SESJ poursuit également ses travaux sur un projet de recherche visant à mieux évaluer les coûts et les avantages attendus des modifications apportées à la GECA. Il sera essentiel de démontrer la valeur financière et opérationnelle du soutien à la santé mentale du personnel fédéral de la sécurité publique pour renforcer notre argumentation. Les Canadiens et les responsables politiques doivent comprendre que veiller à ce que les employé-e-s bénéficient d'un soutien approprié avant d'en arriver à une invalidité de longue durée n'est pas seulement la bonne chose à faire, mais constitue également un investissement judicieux dans la pérennité de la fonction publique et le bon fonctionnement du système de sécurité publique canadien.

Je tiens à saluer le travail exceptionnel accompli par le Comité national de santé et de sécurité du SESJ. J'adresse mes sincères remerciements à la présidente Kristy Havard et au coprésident Jeff Sandelli pour leur leadership constant, ainsi qu'à tous les membres pour leur dévouement et leur collaboration dans la poursuite de cette importante campagne.

1) Campagne pour la GRC : profil et protection des emplois de membres du SESJ à la GRC

En février 2024, le SESJ a lancé l'une des initiatives les plus ambitieuses et les plus tournées vers l'avenir de son histoire : la campagne pour la GRC. Cette campagne repose sur un objectif clair et urgent : défendre le travail de nos membres en démontrant, tant aux Canadien-ne-s qu'aux décideur-euse-s, le rôle indispensable que jouent les membres du SESJ en tant que pilier opérationnel de la GRC.

Les contrats de services de police devant être renégociés un peu partout au pays d'ici 2032, nous avons très vite pris conscience de l'importance de souligner pourquoi la GRC est le service de police de choix pour les provinces et les territoires. Dès le départ, le SESJ a compris que le succès passerait à la fois par un travail de sensibilisation externe et par un changement de culture interne. Il s'agissait donc d'obtenir le soutien de la direction de la GRC tout en amplifiant la voix de nos

membres, dont beaucoup se sentaient depuis longtemps négligés au sein d'une organisation axée principalement sur les fonctions des policiers assermentés. Grâce à un dialogue direct avec le service des relations de travail et le commissaire Duheme, nous avons pu ouvrir des portes qui s'étaient initialement révélées difficiles d'accès et jeter les bases d'une campagne véritablement nationale.

Depuis mars 2024, le SESJ a mené une vaste campagne de sensibilisation dans tout le pays, se rendant dans des dizaines de lieux de travail de la GRC et dialoguant directement avec nos membres dans ces lieux de travail.

Une liste de ces visites est disponible à la fin du présent rapport.

Ces visites, menées en collaboration avec nos VPR et soutenues par notre équipe des communications (Sébastien Bezeau et Megan Yeadon), nous ont permis d'écouter les témoignages directs des membres, de consigner leurs contributions et de les inviter à participer à l'élaboration de cette campagne. Le niveau d'engagement a été exceptionnel, et il est clair que les membres souhaitent vivement que leur travail soit reconnu et protégé.

Ce travail a abouti au lancement et à l'expansion continue de notre plateforme dédiée à la campagne, *ServirEnsemble.ca*, qui met en avant les témoignages authentiques de nos membres et leurs contributions à la sécurité publique. Il s'agit de bien plus qu'un simple outil de communication. C'est un atout stratégique qui positionne le SESJ comme une voix crédible et indispensable dans le débat national sur l'avenir des services de police au Canada. Et ce débat est déjà en cours.

En plus de présenter de l'information ciblée expliquant comment les membres du SESJ constituent le pilier opérationnel de la GRC, le site Web présente les profils de fonctionnaires de la GRC de partout au pays. La réalité est que les membres du SESJ assument tant de fonctions opérationnelles différentes au sein de la GRC que la plupart des Canadien-ne-s (y compris nos propres membres) n'ont aucune idée de l'ampleur de leurs contributions à la sécurité de nos communautés.

À l'aide de témoignages vidéo personnels enregistrés sur les lieux de travail de la GRC où travaillent ces membres, les vidéos mettent en lumière, à travers la voix même des employé-e-s de la fonction publique de la GRC, le type de travail que les membres du SESJ accomplissent au sein de la GRC et la manière dont ce travail contribue à la sécurité publique. C'est l'une des premières fois que des employé-e-s de la fonction publique de la GRC (et des membres du SESJ) sont mis en vitrine dans une campagne d'envergure, que ce soit au sein ou en dehors du syndicat, pour leurs contributions de longue date et cruciales à la GRC.

Alors que ces travaux étaient en cours, début 2025, le Premier ministre sortant, Justin Trudeau, a présenté à la surprise de tous un livre blanc dans lequel il proposait une nouvelle vision des

missions de la GRC, axée sur les priorités fédérales telles que l'extrémisme violent, la sécurité nationale, la cybercriminalité, etc., et suggérait de mettre fin aux services de police contractuels assurés par la GRC dans les provinces et les territoires. Ce livre blanc a pris de court de nombreux hauts fonctionnaires, parties prenantes et agent-e-s négociateurs, y compris le SESJ.

Or, force est d'admettre que des provinces telles que l'Alberta et la Saskatchewan étaient déjà en train d'étudier ou de mettre en place d'autres modèles de forces de l'ordre (respectivement les services de shérifs et de marshalls). Si le livre blanc de Trudeau a soulevé de nouvelles questions quant au rôle de la GRC dans les provinces et les territoires, il a également confirmé ce que nous affirmons depuis le début : le contexte évolue, et le travail que nous accomplissons aujourd'hui est essentiel pour garantir que nos membres ne soient pas laissés pour compte dans cet avenir. En réponse, le SESJ n'est pas resté les bras croisés.

Effectivement, le SESJ a investi ses efforts là où les membres en avaient le plus besoin, en particulier en Alberta, où des modifications législatives (le projet de loi 49, présenté par le Parti conservateur uni de l'Alberta) ont accéléré la transition vers un modèle de forces de l'ordre provincial. Grâce à un engagement politique direct, à des visites ciblées dans les lieux de travail, à la participation à des événements réunissant les principales parties prenantes et à une présence visible lors des congrès municipaux, nous avons activement défendu la GRC et le rôle essentiel que nos membres y jouent. Nous avons également travaillé en étroite collaboration avec la direction de l'AFPC afin d'assurer une certaine cohérence et de faire passer notre message à chaque occasion possible.

Ces efforts ont non seulement permis de mieux sensibiliser le public, mais ils ont également ouvert le dialogue. Les dirigeant-e-s municipaux, les représentant-e-s provinciaux et les parties prenantes nationales dialoguent avec nous, posent des questions et, dans de nombreux cas, expriment un soutien sans faille à la GRC et aux services qu'elle fournit.

Au fond, la campagne du SESJ va au-delà des contrats ou des structures. Elle concerne les gens, les personnes. Elle concerne les quelque 8 000 membres du personnel de la sécurité publique représentés par le SESJ, dont le travail est essentiel au fonctionnement de la GRC et à la sécurité des collectivités dans tout le pays.

En Alberta plus particulièrement, le SESJ a réussi à publier trois articles d'opinion dans de grands journaux, soit :

- **Des services de police proactifs : en faire plus avec ce qu'on a déjà** (17 novembre 2022)
Zef Ordman – [Edmonton Journal](https://edmontonjournal.com/news/local-news/des-services-de-police-proactifs-en-faire-plus-avec-ce-quon-a-deja/)
<https://albertansforrcmp.ca/fr/des-services-de-police-proactifs-en-faire-plus-avec-ce-quon-a-deja/>

- **Le coût réel pour les collectivités où œuvre la GRC** (11 avril 2022)
Valda Behrens – [*Calgary Herald*](#)
<https://albertansforrcmp.ca/fr/le-cout-reel-pour-les-collectivites-ou-oeuvre-la-grc/>
- **La population de l'Alberta veut la sécurité publique, point final** (11 décembre 2025)
Valda Behrens – [*Edmonton Journal*](#)
<https://albertansforrcmp.ca/fr/la-population-de-lalberta-veut-la-securite-publique-point-final/>

De plus, compte tenu des efforts accrus déployés par le gouvernement de l'Alberta pour créer un service de police provincial susceptible de remplacer la GRC dans certaines municipalités (si celles-ci le souhaitent), la vice-présidente régionale Valda Behrens et moi-même avons collaboré avec la vice-présidente régionale exécutive de l'AFPC-Prairies, Marianne Hladun, et avons planifié une semaine de visites sur le terrain en août 2025 dans le nord de l'Alberta, qui nous a conduits dans 11 lieux de travail de la GRC, en plus d'une réunion en présentiel avec Rural Municipalities of Alberta et d'un entretien individuel avec le député provincial de l'UCP, Scott Cyr (Bonnyville-Cold Lake-St. Paul), à Edmonton.

Toutes ces visites ont été extrêmement enrichissantes et nous ont permis de faire connaître le point de vue de notre syndicat sur le projet de loi n° 49, ainsi que les mesures prises pour protéger l'emploi de nos membres au sein de la GRC en Alberta. Pour plus d'information sur ces visites, veuillez consulter les liens suivants :

[Le SESJ et l'AFPC poursuivent leur tournée dans la région d'Edmonton pour protéger les emplois en Alberta - SESJ](#)

[Au cours de leur tournée en Alberta, le SESJ et l'AFPC soulignent les menaces qui pèsent sur les emplois de la GRC et rencontrent des dirigeant-e-s locaux - SESJ](#)

[Le SESJ et l'AFPC terminent leur tournée à Edmonton pour protéger les emplois à la GRC – SESJ](#)

La réalité, c'est que la lutte pour protéger l'emploi de nos membres au sein de la GRC dans tout le pays est loin d'être terminée. D'ici à 2032, nous savons que les provinces et les municipalités continueront à mener leurs propres études locales sur leurs besoins en matière de maintien de l'ordre, et qu'elles décideront si elles souhaitent continuer à faire appel à la GRC à l'avenir. Dans le cas de l'Alberta, la création d'un service de police provincial crée l'architecture nécessaire pour qu'une telle option devienne une solution alléchante, quoique peut-être plus coûteuse, pour remplacer la GRC.

C'est également la raison pour laquelle le SESJ a décidé de collaborer avec l'AFPC-Prairies afin de participer conjointement à l'événement de l'organisme À voix égales à l'occasion du Stampede, à

Calgary, dans le but de défendre les intérêts du personnel de la sécurité publique et la représentation des femmes. À voix égales est un organisme qui s'engage à accroître la représentation des femmes au sein du gouvernement canadien à tous les ordres. En tant que fiers commanditaires, le SESJ et l'AFPC ont cherché à mettre en lumière à la fois l'importance de la diversité des genres en politique et les préoccupations pressantes auxquelles est confronté le personnel de la sécurité publique en Alberta.

La délégation était composée de cinq représentant-e-s du SESJ-AFPC, dont moi-même en tant que président national, les VPR Valda Behrens et Zef Ordman, la vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC-Prairies Marianne Hladun, ainsi que Krysty Thomas, vice-présidente exécutive régionale suppléante de l'AFPC-Prairies. Tout au long de l'événement, nous avons souligné le rôle du SESJ-AFPC dans la défense des intérêts du personnel de la sécurité publique, non seulement en Alberta, mais dans tout le Canada.

De plus, lors de cet événement, les représentants du SESJ-AFPC ont eu l'occasion inestimable de s'entretenir avec de nombreux élu-e-s de l'Alberta et d'ailleurs, notamment des membres du gouvernement provincial et de l'opposition officielle, ainsi qu'avec Christy Clark, ancienne première ministre de la Colombie-Britannique, afin de leur faire part des défis auxquels sont confrontés leurs membres.

En particulier, les discussions du SESJ-AFPC avec la première ministre Danielle Smith, les ministres du gouvernement et les membres de l'opposition officielle ont débouché sur des invitations à rencontrer les dirigeant-r-s du SESJ afin qu'ils puissent mieux comprendre la réalité du personnel opérationnel du SESJ qui vit en Alberta et travaille à la GRC.

Malgré toutes les discussions que le SESJ a eues avec un large éventail d'élu-e-s en Alberta, nous savons que nous devons rester pleinement engagés. C'est pourquoi, en plus de tous ces efforts, le SESJ a choisi d'assurer une présence régulière aux salons professionnels organisés dans le cadre des congrès de l'Alberta Municipalities Association et des Rural Alberta Municipalities au cours de l'année à venir.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Défense du personnel de la sécurité publique et représentation des femmes : l'AFPC-SESJ participe à l'événement d'À voix égales au Stampede de Calgary](#)

À l'automne 2025, la VPR Valda Behrens a participé aux salons professionnels organisés dans le cadre de ces deux congrès, avec le soutien de l'équipe des communications et des politiques du SESJ. L'équipe des communications du SESJ a mis en place un kiosque visuellement attrayant, proposant divers articles promotionnels du SESJ ainsi que des informations sur notre site Web dédié à la campagne *Servingtontogether.ca*. Les maires et autres élu-e-s ont manifesté un vif intérêt pour le stand du SESJ lors des deux congrès, soulignant souvent leur enthousiasme pour la GRC compte tenu des relations de longue date et fructueuses que leurs collectivités entretiennent avec les détachements locaux de la GRC.

Dans certains cas, des élu-e-s municipaux ont posé des questions ou exprimé des préoccupations qui ont servi de catalyseur à un dialogue important. La VPR Behrens prévoit de participer aux salons professionnels du printemps, là où ils sont organisés, afin d'assurer une forte visibilité. Les articles suivants donnent un aperçu de ces deux événements et de la valeur considérable qu'ils apportent au SESJ, alors que nous continuons à défendre activement nos intérêts.

[Le SESJ se distingue lors du salon professionnel de l'Alberta Municipalities Association](#)

[Le SESJ poursuit son plaidoyer en faveur de la GRC de l'Alberta lors du salon professionnel des Rural Municipalities of Alberta](#)

Par ailleurs, lors du congrès de l'Alberta Municipalities Association, en novembre, la VPR Valda Behrens, a rencontré le chef du NPD, Naheed Nenshi, David Shepherd (ministre de l'opposition en matière de Sécurité publique et des Services d'urgence), ainsi que Rob Miyashiro (ministre de l'opposition chargé des Affaires municipales) afin de discuter de l'intérêt d'investir dans un renforcement des effectifs de la GRC sur le terrain, plutôt que dans une force policière provinciale dont l'efficacité n'a pas été prouvée.

La VPR Behrens a clairement exprimé les préoccupations du SESJ concernant les conséquences sur la sécurité publique d'un éventuel abandon de la GRC en Alberta, ainsi que la précarité à laquelle sont confrontés les quelque 800 membres du personnel de sécurité publique employé-e-s par la GRC et représentés par le SESJ.

Pour en savoir plus sur cette rencontre, cliquez ici : [La VPR du SESJ, Valda Behrens, rencontre le chef du NPD, Naheed Nenshi, et des député-e-s provinciaux pour discuter de la campagne « Albertain-e-s pour la GRC ».](#)

Je tiens à remercier tous les VPR de la GRC pour leur implication active et leur aide dans l'organisation des visites sur le terrain partout dans le pays dans le cadre de cette campagne très importante. Je tiens également à remercier tous les membres de la direction des sections locales de la GRC qui ont contribué à mobiliser nos membres et à les encourager à participer à la campagne.

Le SESJ est heureux d'annoncer que depuis le lancement de la campagne, aucune province n'a activement rompu ses liens avec la GRC, y compris en Alberta. En effet, tant le commissaire de la GRC que le ministre fédéral de la Sécurité publique, Gary Anandasangaree, ont réaffirmé ces derniers mois leur ferme engagement à veiller à ce que la GRC continue d'assurer des services de police contractuel dans toutes les provinces et tous les territoires où elle opère.

Nous savons que le chemin qui nous mènera jusqu'en 2032, date à laquelle les contrats actuels entre les gouvernements provinciaux et territoriaux et la GRC arriveront à échéance, sera marqué

par une incertitude persistante et des défis constants. Les provinces et les municipalités évalueront leurs options, et certaines mettront à l'essai de nouvelles solutions. Mais soyons clairs : le SESJ est prêt. Nous avons noué les liens nécessaires, nous avons mis au point les outils requis et nous claironnons notre message avec clarté et assurance dans tout le pays : la GRC restera l'option privilégiée en matière de services de police contractuels partout au Canada.

2) Équité

Depuis notre dernier congrès en 2023, le Comité de l'équité du SESJ a fini de bâtir ses fondations et est passé à l'étape de l'obtention de résultats significatifs et concrets pour nos membres. Je suis très fier des progrès accomplis.

À la suite du Congrès triennal de 2023, au cours duquel les délégué-e-s ont franchi une étape importante en inscrivant la tenue régulière d'une conférence sur l'équité dans nos règlements, nous nous sommes donné comme mission de renforcer la structure et la mission du comité.

Avec la nomination de Shauna Ward et de Kirk McIntosh aux postes de présidente et de coprésident, ainsi que la sélection d'un groupe de membres dévoués et issus de la diversité provenant de tout le pays, les bases ont été jetées pour une approche plus ciblée et axée sur l'action en matière d'équité au sein de notre syndicat. Actuellement, outre la présidente et le coprésident, les membres du **Comité de l'équité du SESJ** sont les suivants :

SCC Pacifique – Laura Wildly
GRC Pacifique – Shari Scheifele
GRC Ontario – Tracy Coates
SCC Ontario – Joe Brathwaite
GRC Québec – Annie Lacombe
OIC de la RCN – Burcu Gürkan

Dès le départ, le Comité a accordé la priorité à l'apprentissage et au renforcement des capacités. Grâce à une collaboration avec la Direction des droits de la personne de l'AFPC, les membres ont bénéficié d'une formation spécialisée en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que d'un soutien qui leur a permis de mieux comprendre les obstacles systémiques et de se doter des outils nécessaires pour défendre les intérêts des membres méritant l'équité. Ces efforts précoces ont permis de garantir que le travail du Comité serait éclairé, ciblé et adapté aux réalités auxquelles sont confrontés nos membres.

Ces bases solides se sont rapidement traduites en actions concrètes. Le Comité a planifié et organisé avec succès la deuxième Conférence sur l'équité du SESJ en mai 2025 à Halifax. Il s'agissait d'une étape majeure pour notre syndicat.

Avec 46 participant-e-s venus-es de tout le pays, dont beaucoup assistaient à un événement syndical pour la toute première fois, la conférence a créé un espace véritablement inclusif et accueillant. Elle a été l'occasion non seulement d'échanger des expériences vécues et de tisser des liens, mais aussi de donner la parole à de nouvelles voix et de favoriser un engagement plus profond au sein de notre syndicat. Le succès de cette conférence témoigne directement du leadership et du dévouement du Comité, qui a élaboré le programme et guidé sa vision du début à la fin.

Pour un compte rendu plus détaillé de la Conférence sur l'équité, nous vous invitons à consulter les liens ci-dessous :

[Coup d'envoi de la Conférence sur l'équité 2025 du SESJ – SESJ](#)

[Compte-rendu de la deuxième journée de la Conférence sur l'équité 2025 – SESJ](#)

[Compte-rendu de la troisième journée de la Conférence sur l'équité 2025 – SESJ](#)

[Dernière journée de la Conférence sur l'équité 2025 – SESJ](#)

En parallèle, le Comité a endossé un rôle essentiel de défense des intérêts en mettant en place la campagne pour les CR-03 et CR-04. Il s'agit d'une initiative ancrée dans notre plan stratégique et axée sur certains des membres les moins bien rémunérés et souvent les plus sous-estimés de nos unités de négociation. Au cours de l'année écoulée, ce travail a considérablement évolué : des discussions initiales et de la définition de la stratégie, nous avons progressé jusqu'aux interactions directes auprès des membres par le biais de réunions publiques virtuelles organisées fin 2025.

Ces réunions publiques ont marqué une avancée importante. Elles ont offert aux membres CR-03 et CR-04 une tribune pour s'exprimer en toute franchise sur leurs expériences, et ce que nous avons entendu était à la fois percutant et préoccupant. Les participant-e-s ont mis en évidence des problèmes systémiques liés à la charge de travail, à la classification des postes, au manque de formation, à la sécurité au travail, au soutien en matière de santé mentale et à la difficulté persistante de joindre les deux bouts. Ces échanges ont confirmé ce que nous soupçonnions déjà : ces membres sont essentiels au bon fonctionnement de nos services, mais ils sont trop souvent sous-estimés et insuffisamment soutenus.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Il est temps d'améliorer les conditions de travail des employé-e-s CR-03 et CR-04](#)

Il est important de noter que cet engagement nous a fait passer de l'écoute à l'action. Le Comité a élaboré un projet de rapport présentant les principales conclusions et recommandations, et élargit désormais sa consultation afin de s'assurer que les propositions finales reflètent les réalités vécues par les membres dans tout le pays.

Par ailleurs, en mai 2025, le SESJ a diffusé un épisode de son balado, *Le filet de sécurité syndical*, consacré à la catégorie « Groupe commis aux écritures et aux règlements (CR) ». Cet épisode a

permis de mettre en lumière les réalités auxquelles sont confrontés les membres de la catégorie CR et de sensibiliser l'ensemble de nos membres à ces enjeux, soulignant ainsi pourquoi cette campagne est si cruciale et urgente. Vous pouvez écouter l'épisode en cliquant sur le lien ci-dessous :

[Filet de sécurité syndical S2 : ÉP5 – Classification du Commis aux écritures et aux règlements \(CR\) – SESJ](#)

Dans le cadre de cette nouvelle phase, j'ai le plaisir de vous annoncer que notre équipe des communications du SESJ a mis au point un tract clair et accessible mettant en avant les principales conclusions des tables rondes virtuelles. Cet outil nous aidera à sensibiliser l'ensemble de nos membres aux enjeux auxquels sont confrontés les membres des catégories CR-03 et CR-04. De plus, une enquête ciblée a été créée et est actuellement distribuée aux membres de ces catégories afin de valider et de renforcer ces conclusions. Ensemble, ces efforts garantiront que notre action de défense des intérêts repose sur des données solides, issues des membres eux-mêmes.

Ce travail contribue déjà à définir nos priorités pour les futures négociations collectives, en mettant clairement l'accent sur une rémunération équitable, une classification juste, des lieux de travail plus sûrs et des pratiques de gestion respectueuses qui tiennent compte des traumatismes.

Tout au long de cette période, le Comité de l'équité est également resté à l'écoute des enjeux émergents, notamment des préoccupations relatives au processus d'obligation d'adaptation, veillant à ce que l'équité ne soit pas qu'un sujet de discussion, mais bien un prisme à travers lequel nous abordons tous les aspects de la représentation.

Bref, nous avons vu le Comité de l'équité devenir une force essentielle et efficace au sein du SESJ. Il cultive les connaissances, crée un espace pour les membres et propulse d'importants changements. Il reste évidemment du travail à accomplir, mais les progrès que nous avons réalisés ensemble me donnent une grande confiance dans la suite des choses. Je suis extrêmement reconnaissant d'avoir eu l'occasion de participer régulièrement aux réunions du Comité de l'équité au cours de ce dernier mandat et d'avoir été invité à prendre part à ses travaux et à les soutenir.

Je tiens à conclure en remerciant Shauna, Kirk et tous les membres du Comité pour leur leadership, leur engagement et leur travail acharné. Leurs efforts contribuent à façonner un syndicat plus inclusif, plus à l'écoute et plus équitable pour nous tous.

3) Comité de stratégie pour la négociation collective du SESJ

Le dernier cycle de négociations collectives a mis en lumière de nombreux problèmes liés au processus interne de négociation collective de l'AFPC, en particulier en ce qui concerne la

planification et l'exécution d'une grève. À la fin de la grève, de nombreux membres se sont sentis frustrés, déçus, découragés et désillusionnés.

La grève de 2023 fut une occasion unique de dialoguer avec nos membres et de tisser des liens essentiels pour l'avenir. Il s'agissait de la première grève générale nationale depuis 1991. Le SESJ a recruté plus de 2 000 membres Rand et versé plus d'un million de dollars d'indemnités de grève à plus de 6 800 membres qui ont affirmé avoir participé au piquet de grève.

En tant qu'Élément de l'AFPC, le SESJ n'est pas responsable du processus de négociation collective en tant que tel, mais je crois que nous pouvons améliorer la façon dont nous nous préparons aux prochaines rondes de négociation et aux éventuelles grèves.

La réalité est que la prochaine ronde de négociations collectives sera encore plus difficile que celle que nous venons de vivre. À l'heure actuelle, nous subissons une politique du gouvernement libéral de Mark Carney visant à réduire les dépenses opérationnelles, ce qui a entraîné des réaménagements d'effectifs et des suppressions d'emplois.

Nous devons nous tenir prêts à faire en sorte que les priorités du SESJ soient entendues et défendues, et ne pas nous contenter de dépendre du processus de négociation collective de l'AFPC pour nous préparer aux futures négociations.

Dans le cadre du plan stratégique du SESJ, il a été décidé de créer un **Comité de stratégie pour la négociation collective** afin d'aider notre syndicat à se préparer aux futures négociations collectives. En outre, ce comité serait chargé d'examiner les pratiques internes du SESJ en matière de négociation collective et de grèves, de proposer de nouveaux outils pour mieux se positionner en vue des futures négociations et de soumettre des recommandations en vue de changements futurs.

Les VPR suivants ont été nommés au sein de ce comité :

- Patrick Menard (président du comité)
- Lynette Robinson (coprésidente du comité)
- Jeff Sandelli
- Laurie Ann Wesselby
- Bella Skalin
- Kirsty Havard
- Bill Bailey

[Leçons tirées de la grève de 2023 : recommandations du Comité de stratégie pour la négociation collective](#)

Le Comité a rédigé un rapport qui a été mis à la disposition de l'Exécutif national, de l'AFPC et des membres du SESJ. Dans ce rapport, le Comité a cerné certains enjeux stratégiques, tiré des enseignements de la grève de l'AFPC de 2023 et formulé des recommandations.

Les recommandations s'articulent autour de six (6) enjeux principaux :

- Manques de soutien et formation insuffisante
- Confusion quant aux rôles et aux responsabilités
- Matériel fourni sur les sites de grève
- Lacunes en matière de coordination et de communication stratégique
- Protocoles et/ou procédures manquants ou incomplets
- Grévistes franchissant les piquets de grève et/ou travaillant pendant une grève

Négociation lors des conférences régionales du SESJ

Les membres du Comité de stratégie pour la négociation collective ont veillé à diffuser un message cohérent sur le rôle et les objectifs du comité lors des différentes conférences régionales du SESJ. Ce fut une excellente occasion de présenter ce nouveau comité et de promouvoir sa stratégie en vue de la conférence de négociation de l'AFPC.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Les membres du SESJ de la région de l'Atlantique élisent des délégué-e-s à la conférence sur la négociation de l'AFPC](#)

POUR EN SAVOIR PLUS : [Huit membres élu-e-s en Ontario iront à la conférence sur la négociation de l'AFPC en février](#)

POUR EN SAVOIR PLUS : [Cinq membres de la région du Pacifique représenteront le SESJ à la conférence sur la négociation de l'AFPC](#)

POUR EN SAVOIR PLUS : [Les Prairies élisent sept membres pour participer à la Conférence sur la négociation de l'AFPC](#)

POUR EN SAVOIR PLUS : [La série de conférences sur la formation en matière de négociation se termine à Montréal](#)

SUCCÈS : [Stratégie interne du SESJ visant à accroître les chances de succès des membres du SESJ élu-e-s au sein des équipes de négociation de l'AFPC](#)

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a tenu en février 2025 sa conférence nationale de négociation avec le Conseil du Trésor afin de définir les priorités des groupes PA, TC, SV et EB. Cette conférence, qui s'est déroulée à Montréal, a permis aux personnes déléguées de discuter et de hiérarchiser les enjeux en vue de la prochaine ronde de négociations avec le Conseil du Trésor.

À la suite d'une motion du Comité de stratégie pour la négociation collective, le SESJ a dépêché sur place une équipe chargée de l'action, de la mobilisation et du soutien.

En résumé, les principales missions des membres de l'équipe étaient les suivantes :

- Promouvoir les candidat-e-s du SESJ.
- Promouvoir les revendications du SESJ.
- Faire du lobbying avec les autres Éléments de l'AFPC.
- Communiquer ce qui se passe dans la salle (observateur-ric-e-s).
- Prendre des notes sur les interactions avec les autres personnes présentes à la conférence.
- Transmettre les rapports d'interaction ou de lobbying aux personnes désignées tout au long de la journée.
- Participer au caucus, aux réunions de « fin de journée » et aux événements promotionnels organisés par le SESJ.
- Soutenir et aider l'équipe des communications.

L'interaction avec les délégué-e-s à la Conférence a joué un rôle crucial dans la promotion des candidat-e-s et des revendications du SESJ.

Toutes les personnes participantes du SESJ ont pu apporter leur contribution en prenant des notes sur leurs interactions et en soumettant un rapport de lobbying à l'aide d'un outil de collecte de données créé par l'équipe des communications. Sur place, certain-e-s VPR ont été chargés d'analyser les données et l'information recueillies tout au long de la conférence.

Au terme de trois jours d'interactions avec les délégué-e-s des autres Éléments présents, plus d'une centaine de rapports de lobbying ont été envoyés aux VPR chargés de la collecte de données. Les conclusions suivantes s'en sont dégagées :

1) **Promotion des candidats-e- du SESJ**

Tous-tes les candidat-e-s du SESJ ont bénéficié d'une promotion accrue, à l'exception de la personne candidate « remplaçante » de dernière minute à la table EB. La personne initiale a retiré sa candidature la veille du vote.

Le score moyen des candidat-e-s du SESJ fut de 7,78 sur 10. Ce score a fluctué tout au long de la conférence, jusqu'au jour du vote. L'outil a permis à l'équipe en place d'ajuster le niveau de promotion effectué pour chacun-e des candidat-e-s. En fin de compte, ce score de 78 % a été très encourageant et motivant.

2) **Promotion des revendications du SESJ**

Parmi les revendications qui ont été promues, deux se sont distinguées par leurs résultats nettement supérieurs à la moyenne :

1) des congés pour activités syndicales mieux protégés; 2) des mesures de télétravail; une revendication liée aux heures supplémentaires et une autre concernant un congé pour le

jour de la Famille ont aussi été promues de manière importante. Dans l'ensemble, les revendications du SESJ qui ont été promues ont reçu un score de 8,22/10.

3) **Promotion d'événements**

Le SESJ avait planifié une soirée de hockey le soir de la grande finale de la Confrontation des 4 nations, lorsqu'il est devenu évident que le Canada serait en finale. L'équipe canadienne a affronté les États-Unis. Cet événement a fait l'objet d'une forte promotion pendant de la conférence. Une invitation a été envoyée à tous-tes les délégué-e-s présents. L'événement a été très bien accueilli, et lieu que nous avions réservé était bondé. Ce fut un moment idéal pour promouvoir nos candidat-e-s et nos revendications. La réaction générale a été très positive et notre équipe de hockey a gagné.

L'outil créé par l'équipe des communications a permis aux délégué-e-s du SESJ et à notre équipe sur le terrain de communiquer toute l'information pertinente aux VPR responsables de la collecte et de l'analyse des renseignements. Une soixantaine de rapports contenant des renseignements très pertinents ont été soumis pour analyse.

À l'issue de la conférence, le SESJ a su faire élire tous-tes ses candidat-e-s (6) ainsi que quelques suppléant-e-s. Tous les objectifs ont été atteints (maximiser l'élection des candidat-e-s du SESJ et promouvoir à grande échelle les revendications pour les négociations à venir).

Les résultats sont positifs et clairs. À moins que les règles concernant l'élection des membres aux différentes tables de négociation ne soient modifiées, le SESJ doit s'assurer une présence à la conférence sur la négociation de l'AFPC afin de promouvoir ses candidat-e-s et ses revendications. Tout cela dans l'intérêt de nos membres.

POUR EN SAVOIR PLUS : [Conférence nationale sur la négociation avec le Conseil du Trésor de l'AFPC](#)

POUR EN SAVOIR PLUS : [Journée d'ouverture de la conférence nationale de négociation AFPC-TB](#)

POUR EN SAVOIR PLUS : [Délégation du SESJ en mode campagne au deuxième jour de la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC avec le Conseil du Trésor](#)

POUR EN SAVOIR PLUS : [Samedi : journée de vote à la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC avec le Conseil du Trésor](#)

POUR EN SAVOIR PLUS : [La Conférence nationale sur la négociation de l'AFPC avec le Conseil du Trésor se termine dimanche](#)

Outil de signalement : incidents, risques et blessures sur le lieu de travail

Le Comité met actuellement la dernière main à un outil permettant aux membres de signaler les incidents, les risques et les blessures survenant sur le lieu de travail.

En quoi un tel outil pourrait-il être utile aux membres et au SESJ? Voici quelques raisons :

a) Des lieux de travail « pas comme les autres »

Les membres du SESJ n'exercent pas leurs fonctions dans des lieux de travail classiques et traditionnels. Par rapport à d'autres lieux de travail du secteur public fédéral, les risques et les dangers pour la santé et la sécurité sont accrus, notamment en raison de l'exposition fréquente à des incidents, à des contenus perturbants, à des victimes et à des personnes issues de milieux criminels, autant de sources potentielles de traumatismes. Un outil de signalement des incidents sur le lieu de travail permettra au SESJ de cerner la réalité en constante évolution sur le terrain et de décrire correctement les différences entre les lieux de travail de ses membres et ceux des autres membres de la fonction publique.

b) Un employeur qui ne reconnaît pas que les lieux de travail sont à l'origine d'accidents

Le SESJ s'efforce de faire évoluer la [législation canadienne en matière d'indemnisation des accidents du travail](#) afin que CHAQUE travailleur-euse victime d'un traumatisme puisse avoir accès à l'indemnisation dont il ou elle a besoin et à laquelle il ou elle a droit. Un formulaire de signalement des incidents survenus sur le lieu de travail permettra au SESJ de recueillir des données pertinentes et d'étayer efficacement sa campagne en faveur d'une modification de la loi sur la couverture des blessures par présomption.

c) Des négociations collectives difficiles, hier et aujourd'hui

Afin d'obtenir gain de cause lors des négociations collectives, le syndicat doit exposer avec clarté les enjeux propres à certains groupes d'employé-e-s et la nécessité d'ajouter ou de modifier un article. L'employeur attend du syndicat négociateur qu'il fasse valoir ces revendications. Un formulaire de signalement des incidents sur le lieu de travail permettra au SESJ de recueillir des données pertinentes et d'étayer correctement les revendications de ses membres lors des négociations collectives.

d) Des membres qui informent leur syndicat. Un syndicat qui sensibilise ses membres à leurs droits

Collecter des données sans saisir l'occasion de sensibiliser les membres reviendrait à passer à côté d'une belle occasion. C'est pourquoi cet outil est conçu pour favoriser la réciprocité entre le syndicat et le ou la membre. Un formulaire de signalement des incidents sur le lieu de travail permettra au SESJ non seulement de prendre connaissance des expériences vécues par les membres, mais aussi de sensibiliser les membres à leurs droits et obligations.

À quoi ressemblera cet outil? Il sera divisé en plusieurs volets, notamment :

- Des questions visant à recueillir les renseignements
- Un espace permettant au membre d'ajouter des commentaires et de fournir des détails

- Des liens cliquables pour obtenir plus d'information sur un sujet donné
- Du matériel éducatif sur les droits et les obligations

Voici les principaux volets autour desquels se cristallisera l'outil :

- Renseignements de base sur le membre
- Description de l'incident, de la situation ou de la blessure
- Signalement de l'incident, de la situation ou de la blessure
- Absence du travail en raison d'un incident, d'une situation ou d'une blessure
- Dépôt d'une plainte et/ou d'un grief pour violence ou harcèlement au travail

Le Comité souhaite que cet outil soit disponible dès que possible. Je tiens à remercier Patrick Ménard (président) et Lynette Robinson (coprésidente) pour leur leadership au sein de ce comité très important.

5) Mise en œuvre de la stratégie de mobilisation et d'engagement des membres du SESJ

La mise en œuvre **de la stratégie de mobilisation des membres du SESJ** (élaborée au cours du dernier mandat avec l'aide du groupe Lansdowne) a été confiée au **Comité de mobilisation et d'engagement des membres (MEM)** du SESJ. Ce comité a été créé par l'Exécutif national du SESJ à l'automne 2023.

En décembre 2024, le Comité de MEM a présenté à l'Exécutif national du SESJ ses recommandations stratégiques (fondées sur le rapport Lansdowne) concernant la mobilisation des membres.

Elles sont axées sur trois domaines clés (avec plusieurs mesures concrètes à prendre) :

1. **Engagement des membres : nouveaux membres** : Inciter les ministères à fournir à l'Élément les noms et coordonnées de toutes les nouvelles recrues; mettre à jour la lettre et la trousse destinés aux nouveaux membres; piloter un sondage interactif auprès des nouveaux membres afin de conscientiser au syndicat et les y souhaiter la bienvenue.
2. **Engagement des membres : membres qui ne participent pas** : Enregistrer des balados sur une série d'enjeux clés pour les membres; créer des troupes explicatives sur l'organisation de réunions et d'AGA à l'intention des sections locales; aider les sections locales qui veulent organiser des réunions hybrides, réaliser un sondage auprès de l'ensemble des membres pour voir quelles sont les questions importantes pour eux.

3. **Mobilisation** : Préparer et distribuer à toutes les sections locales des listes de vérification pour les activités de mobilisation; utiliser les événements prévus du SESJ comme une occasion de se mobiliser autour d'enjeux d'actualité; traiter les questions au fur et à mesure qu'elles se présentent quand ne peuvent pas être traitées de manière adéquate par les actions ci-dessus.

Vous trouverez ci-dessous une liste des mesures prises par le **Comité de mobilisation et d'engagement des membres** pour contribuer à la réalisation des trois axes prioritaires (énumérés ci-dessus) :

1) Le Comité a finalisé un document destiné aux VPR et aux sections locales, à utiliser lors de la planification des actions de mobilisation, des piquets de grève et d'autres événements.

2) Une lettre et une vidéo destinées aux nouveaux membres, préparées par leurs VPR respectifs, se trouvent sur le site Web du SESJ. Un sondage a aussi été mené auprès des nouveaux membres afin de recueillir leurs coordonnées personnelles et de leur envoyer un cordon porte-badge du SESJ. Les cordons ont été envoyés aux membres ayant fourni leurs coordonnées.

3) Un projet pilote sur la participation des membres a été lancé et ces derniers ont soulevé des inquiétudes concernant la carte d'adhésion en ligne pour les nouveaux membres. En effet, bien des nouveaux membres n'étaient pas au courant que leur ministère relève du Conseil du Trésor. Nous avons donc soulevé la question auprès de l'AFPC, qui l'a réglée.

4) Le premier contact avec les nouveaux membres est difficile dans certains ministères, car l'employeur néglige d'aviser les sections locales des nouvelles embauches. Le Comité de MEM (avec l'aide du Bureau national du SESJ) a rédigé une lettre à l'intention de ces ministères, leur demandant de communiquer chaque mois au syndicat les renseignements relatifs aux nouvelles embauches, avec des coordonnées plus complètes. Ces lettres ont été envoyées aux ministères début février 2026. Le SESJ a adressé une lettre à chaque chef de service pour demander que ces renseignements soient fournis directement par l'employeur; malheureusement, ils ont répondu qu'ils transmettaient l'information à l'AFPC. Heureusement, quelques services se sont rendu compte que leurs listes étaient incomplètes et vont désormais envoyer des listes complètes à l'AFPC.

5) Les statistiques suivantes dressent le portrait des réunions que le personnel du SESJ a organisées et auxquelles il a participé :

- 2024 : 43 réunions
- 2025 : 48 réunions
- 2026 : 16 réunions

6) Le Comité a créé un organigramme présentant les différentes étapes menant au Congrès afin que les sections locales puissent mieux visualiser le processus. Il prépare également un résumé des documents relatifs au Congrès pour chaque comité, qui sera inclus dans la trousse de documents du Congrès.

7) Grâce au travail du Comité, une initiative pilote a été approuvée afin de fournir aux sections locales et aux membres des produits promotionnels du SESJ qui seront subventionnés, dans le but de renforcer davantage l'image de marque du SESJ et l'engagement des membres. À l'issue d'un sondage auprès des membres, il a été décidé que le SESJ se lancerait dans la production de chaussettes du SESJ, celles-ci ayant obtenu les meilleurs résultats dans le sondage. Les sections locales ont été encouragées à acheter ces chaussettes en gros et à les offrir lors de leurs assemblées générales annuelles et de leurs rassemblements et à les offrir aux nouveaux membres lors de leur séance d'accueil, ou encore pour récompenser les membres de la section locale.

Au final, plus de 1 000 paires de chaussettes ont été achetées et le projet pilote a remporté un franc succès! Nous tenons à remercier tout particulièrement le VPR Jeff Sandelli pour son travail sur l'analyse de rentabilité et pour l'important travail qu'il a consacré à ce projet pilote. Ses efforts sont très appréciés.

8) Le Comité a approuvé l'affectation d'une partie de son budget à l'achat de tentes et de bannières promotionnelles que les VPR pourront utiliser lors des futurs événements de mobilisation. L'objectif de ces équipements est de mieux soutenir les événements de mobilisation et d'accroître la visibilité du SESJ.

9) Le Comité a discuté de la possibilité de mener un sondage auprès des membres afin de recueillir leur avis sur les questions qui leur tiennent à cœur. Le sondage devrait être prêt à lancer en juillet 2026. On espère qu'il permettra d'éclairer l'Exécutif national lors de l'élaboration du plan stratégique à l'automne 2026.

Un plan national de mobilisation du SESJ a été élaboré et présenté à l'Exécutif national du SESJ en janvier 2025, portant principalement sur les coupes budgétaires fédérales mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. L'objectif de ce plan était de rallier nos membres contre ces coupes et de les informer sur les actions qu'ils peuvent mener pour soutenir notre lutte. Dix dates ont été retenues, au cours desquelles les membres ont été invités à se joindre aux représentant-e-s locaux et régionaux du SESJ afin d'attirer l'attention sur ces coupes budgétaires et sur leurs conséquences sur la sécurité publique.

Vous trouverez ci-dessous quelques liens vers les événements qui se sont déroulés entre septembre 2025 et décembre 2025 dans le cadre de ce plan :

[Le SESJ organise des événements de mobilisation à travers le Canada pour sensibiliser aux éventuelles suppressions d'emplois – SESJ](#)

[Le SESJ organise un piquet d'information sur le réaménagement des effectifs au ministère de la Justice – SESJ](#)

[Conférence régionale de l'Atlantique du SESJ : une conférence inoubliable! – SESJ](#)

[Conférence régionale de l'Ontario du SESJ : deux jours d'apprentissage et d'activisme – SESJ](#)

[Des membres de la région du Pacifique se réunissent dans le cadre d'une conférence régionale – SESJ](#)

[Les membres de la délégation de la conférence régionale des Prairies du SESJ apprennent, collaborent et tissent des liens – SESJ](#)

Le Comité de MEM a élaboré un plan de mobilisation mis à jour pour 2026 qui permettra de maintenir un niveau semblable d'activités de mobilisation et d'actions sur les enjeux qui comptent pour nos membres (c'est-à-dire lutter contre les coupes budgétaires prévues dans l'examen exhaustif des dépenses; soutenir les équipes de négociation et lutter pour une convention collective équitable pour tous et toutes). Les VPR continueront de travailler avec leurs sections locales pour déterminer où se tiendront les événements de mobilisation nationaux au cours des mois de mars, mai, septembre et novembre 2026. Grâce à nos efforts de planification, le SESJ est véritablement devenu un chef de file au sein de l'AFPC en matière d'organisation d'événements de mobilisation répétés dans tout le pays. Toutes les sections locales sont encouragées à s'adresser à leur VPR concernant les futures occasions de s'investir dans le mouvement et de participer aux actions tout au long de l'année 2026.

Je tiens à remercier Lynette Robinson (présidente) et Laurie Ann Wesselby (coprésidente), ainsi que les membres du Comité de MEM pour leur soutien et leurs conseils concernant le plan de mobilisation, ainsi que pour leur aide dans la mise en œuvre de ces événements très importants.

6) Réduction de l'arriéré de griefs

Notre directrice des relations de travail, Melanie Crescenzi, a réintégré son poste au SESJ le 3 octobre 2023. Nous avons alors entrepris une analyse détaillée de l'arriéré des griefs au Bureau national du SESJ. Fin octobre 2023, l'Exécutif national du SESJ a approuvé un plan élaboré par la directrice pour résorber cet arriéré.

Je suis heureux d'annoncer que, grâce à diverses mesures telles que des réaménagements des effectifs du service des relations de travail, une redéfinition des priorités du service et la suspension des formations et de tous les déplacements non indispensables pendant une période d'un an, nous avons pu réduire considérablement l'arriéré de griefs et sommes désormais mieux placés pour poursuivre ce travail essentiel.

En octobre 2023, **1 486** griefs au troisième palier étaient en attente d'examen et de traitement par le Bureau national. Depuis le 1er octobre 2023, **762** nouveau griefs au troisième palier ont été reçus au Bureau national. Ainsi, d'octobre 2023 au 30 avril 2026, le Bureau national du SESJ a traité un total de **2 248** griefs au troisième palier.

Au 1er mai 2026, le nombre total de griefs au troisième palier s'élevait à **679**.

Ainsi, notre équipe des relations de travail a traité pas moins de **1 569** griefs sur une période de 30 mois.

À l'avenir, nous poursuivrons notre travail sur les griefs, en plus des autres activités liées aux relations de travail qui ne sont pas facilement quantifiables, en mettant l'accent sur une amélioration constante et le maintien d'une bonne maîtrise du suivi des griefs et de la prestation de services.

Visites de services et de lieux de travail

En pensant à ce dernier mandat, je me rends compte que l'une des activités les plus marquantes, mémorables et gratifiantes auxquelles j'ai pu participer a été les visites des lieux de travail dans tout le pays.

Rendre visite à nos membres sur leur lieu de travail, découvrir leurs fonctions, écouter leurs témoignages sur leurs conditions de travail et contribuer à résoudre les problèmes soulevés lors de ces visites a été pour moi, en tant que président national, une expérience véritablement précieuse. Certaines des informations les plus précieuses que j'ai recueillies au cours des trois dernières années provenaient de ces visites et m'ont aidé à mieux m'informer lors de mes rencontres avec la haute direction et pour aborder les enjeux au niveau national. C'est un outil très efficace pour les réunions avec les administrateur-riche-s adjoints, les membres de la direction des sièges nationaux, le personnel des administrations centrales, etc. Il me permet de transmettre les renseignements recueillis sur le terrain et de défendre les intérêts de nos membres. Les visites sur le terrain ont été menées en collaboration avec chacun des VPR, et je tiens à remercier tous les VPR pour leur collaboration et les efforts qu'ils ont déployés afin d'organiser ces nombreuses visites.

De septembre 2023 à juillet 2026, j'ai eu l'honneur et le privilège de rencontrer de très nombreux membres dans tous les services. Je tiens à préciser que bon nombre des visites que j'ai pu

effectuer s'inscrivaient dans le cadre du déploiement de la campagne du SESJ pour la GRC, mais j'ai insisté pour faire le tour de lieux de travail répartis dans l'ensemble des 17 ministères et services que représente le SESJ à l'échelle pays. Au total, j'ai pu visiter **132 lieux de travail** :

Septembre 2023 – mars 2024 :

- 1) Détachement de la GRC de High River; High River(Alberta)
- 2) Détachement de la GRC de Diamond Valley; Diamond Valley(Alberta)
- 3) Détachement de la GRC d'Eden Valley; réserve d'Eden Valley(Alberta)
- 4) Établissement de Drumheller; Drumheller(Alberta)
- 5) Établissement de Bowden; Innisfail(Alberta)
- 6) Quartier général de la GRC à London; London(Ontario)
- 7) Sécurité publique; Toronto(Ontario)
- 8) Détachement de la GRC de Kitchener; Kitchener(Ontario)
- 9) Détachement de la GRC de LaRonge; LaRonge(Saskatchewan)
- 10) Détachement de la GRC de Prince Albert; Prince Albert(Saskatchewan)
- 11) Détachement de la GRC de Whitehorse; Whitehorse(Yukon)
- 12) Justice/SPPC de Whitehorse; Whitehorse(Yukon)
- 13) Établissement de Fraser Valley; Abbotsford(Colombie-Britannique)
- 14) Établissement Pacifique; Abbotsford(Colombie-Britannique)
- 15) Détachement de la GRC de Kelowna; Kelowna(Colombie-Britannique)
- 16) Détachement de la GRC de Princeton; Princeton(Colombie-Britannique)
- 17) Service de la justice de Vancouver; Vancouver(Colombie-Britannique)
- 18) Division E de la GRC; Surrey(Colombie-Britannique)
- 19) Commission des libérations conditionnelles du Canada, bureau de Moncton; Moncton(Nouveau-Brunswick)
- 20) Établissement à régime minimal de Dorchester; Dorchester(Nouveau-Brunswick)
- 21) Bureau de libération conditionnelle de Moncton; Moncton(Nouveau-Brunswick)
- 22) Bureau de district de Moncton (SCC); Moncton(Nouveau-Brunswick)
- 23) Établissement de Springhill; Springhill(Nouvelle-Écosse)
- 24) Division C de la GRC d'; Montréal(Québec)
- 25) Bureau de libération conditionnelle de Maisonneuve; Montréal(Québec)
- 26) Détachement de la GRC de Moose Jaw; Moose Jaw(Saskatchewan)
- 27) Détachement de la GRC de Craik; Craik(Saskatchewan)
- 28) Division F de la GRC; Regina(Saskatchewan)
- 29) Dépôt de la GRC à Regina; Regina(Saskatchewan)
- 30) Détachement de la GRC de Wynyard; Wynyard(Saskatchewan)
- 31) Détachement de la GRC de Yorkton; Yorkton(Saskatchewan)
- 32) Centre de données du système de signalement et d'enregistrement des incidents de la police de Yorkton; Yorkton(Saskatchewan)
- 33) Quartier général régional de la GRC; Brand Place(Saskatchewan)
- 34) Détachement de Rosthern; Rosthern(Saskatchewan)

Avril 2024 – septembre 2024 :

- 1) Détachement de la GRC de Carman; Carman, Manitoba
- 2) Services canadiens d'identification criminelle en temps réel, laboratoires de la GRC; Ottawa(Ontario)
- 3) Écuries du Carrousel de la GRC; Ottawa(Ontario)
- 4) Collège canadien de police; Ottawa(Ontario)
- 5) Opérations techniques de la GRC (TPOF); Ottawa(Ontario)
- 6) Centre Osborne (CCC); Winnipeg, Manitoba
- 7) Détachement de la GRC de Cochrane; Cochrane(Alberta)
- 8) Détachement de la GRC de Didsbury; Didsbury(Alberta)
- 9) Chenil de la GRC à Innisfail; Innisfail(Alberta)
- 10) Détachement de la GRC de Sylvan Lake; Sylvan Lake(Alberta)
- 11) Détachement de la GRC de Maskwacis; Maskwacis(Alberta)
- 12) Division K de la GRC ; Edmonton(Alberta)
- 13) Sécurité publique; Winnipeg, Manitoba
- 14) Bureau du commissaire à la protection de la vie privée; Toronto(Ontario)
- 15) Services administratifs des tribunaux; Toronto(Ontario)
- 16) Sécurité publique; Toronto(Ontario)
- 17) Division E de la GRC; Surrey(Colombie-Britannique)
- 18) Garage de la GRC; Chilliwack(Colombie-Britannique)
- 19) Centre régional de formation du Pacifique (CRFP) de la GRC; Chilliwack(Colombie-Britannique)
- 20) Détachement de la GRC de Hope; Hope(Colombie-Britannique)
- 21) Détachement rural de Kamloops (Tk'emlups); Kamloops(Colombie-Britannique)
- 22) Bureau régional du district du Sud-Est (GRC); Kamloops(Colombie-Britannique)
- 23) Quartier général de la division du Sud-Est (GRC); Kelowna(Colombie-Britannique)
- 24) Centre d'appels opérationnel de la division du Sud-Est; Kelowna(Colombie-Britannique)
- 25) Détachement de la GRC de Merritt; Merritt(Colombie-Britannique)
- 26) Établissement de la vallée du Fraser; Abbotsford(Colombie-Britannique)
- 27) Établissement de La Macaza (); La Macaza(Québec)
- 28) Détachement de la GRC de Valleyfield; Salaberry-de-Valleyfield(Québec)
- 29) Détachement de la GRC de Milton; Milton(Ontario)
- 30) Détachement de la GRC de Newmarket; Newmarket(Ontario)
- 31) Unité canadienne de lutte contre la fraude de la GRC; North Bay(Ontario)

Septembre 2024 – avril 2025 :

- 1) Centre de développement de l'apprentissage correctionnel (SCC); Saskatoon(Saskatchewan)
- 2) Pénitencier de la Saskatchewan; Prince Albert(Saskatchewan)

- 3) Centre psychiatrique régional; Saskatoon(Saskatchewan)
- 4) Établissement de Stony Mountain; Stony Mountain, Manitoba
- 5) Bureau de libération conditionnelle de Yellowknife; Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
- 6) Commission des libérations conditionnelles du Canada à Ottawa; Ottawa(Ontario)
- 7) Division E, laboratoires de la GRC; Surrey(Colombie-Britannique)
- 8) Pavillon de ressourcement Kwikwèxwelhp; Harrison Mills(Colombie-Britannique)
- 9) Division C de la GRC; Montréal(Québec)
- 10) Dorchester, établissement à sécurité moyenne; Dorchester(Nouveau-Brunswick)
- 11) Dorchester, établissement à sécurité minimale; Dorchester(Nouveau-Brunswick)
- 12) Siège social du SCC; Ottawa(Ontario)
- 13) Sécurité publique Canada; Ottawa(Ontario)
- 14) Centre fédéral de formation (SCC); Laval(Québec)
- 15) Établissement de Collins Bay; Kingston(Ontario)
- 16) Établissement de Beaver Creek; Gravenhurst(Ontario)
- 17) Établissement de Grand Valley; Kitchener(Ontario)

Avril 2025 – août 2025.

- 1) Service des poursuites pénales du Canada; Ottawa(Ontario)
- 2) Dépôt de la GRC; Regina(Saskatchewan)
- 3) Détachement d'Amherst; Amherst(Nouvelle-Écosse)
- 4) Programme canadien des armes à feu; Miramichi(Nouveau-Brunswick)
- 5) Division J de la GRC; Fredericton(Nouveau-Brunswick)
- 6) Division L de la GRC; Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
- 7) Détachement de Cornwall; Cornwall (Île-du-Prince-Édouard)
- 8) Programme canadien des armes à feu; St. John's (Terre-Neuve)
- 9) Quartier général de la division B de la GRC; St. John's (Terre-Neuve)
- 10) Établissement de Grande Cache; Grande Cache(Alberta)
- 11) Détachement de Parkland/Spruce Grove; Spruce Grove(Alberta)
- 12) Détachement de Barrhead; Barrhead(Alberta)
- 13) Détachement d'Athabasca; Athabasca(Alberta)
- 14) Détachement de Lac Le Biche; Lac Le Biche(Alberta)
- 15) Détachement de Bonnyville; Bonnyville(Alberta)
- 16) Détachement de St. Paul/Saddle Lake; St. Paul(Alberta)
- 17) Détachement d'Elk Point; Elk Point(Alberta)
- 18) Détachement de Fort Saskatchewan; Fort Saskatchewan(Alberta)
- 19) Détachement de Strathcona/Sherwood Park; Sherwood Park(Alberta)
- 20) Garage de la GRC et campus ouest; Edmonton(Alberta)
- 21) Détachement de Wetaskiwin; Wetaskiwin(Alberta)
- 22) Cour suprême du Canada; Ottawa(Ontario)
- 23) Services d'administration des tribunaux; Ottawa(Ontario)

Septembre 2025 – mars 2026.

- 1) Établissement de Stony Mountain; Stony Mountain, Manitoba
- 2) Détachement de Saskatoon; Saskatoon(Saskatchewan)
- 3) Service des poursuites pénales du Canada; Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
- 4) Bureau de libération conditionnelle de Québec; Québec(Québec)
- 5) Établissement de Donnacona; Donnacona(Québec)
- 6) Centre de réinsertion sociale Henry Trill; Kingston(Ontario)
- 7) Service des poursuites pénales du Canada; Calgary(Alberta)
- 8) Bureau de libération conditionnelle de Calgary; Calgary(Alberta)
- 9) Établissement de Warkworth; Warkworth(Ontario)
- 10) Division G de la GRC; Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
- 11) Service des poursuites pénales du Canada; Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
- 12) Division D de la GRC; Winnipeg (Manitoba)
- 13) Détachement de Selkirk; Selkirk (Manitoba)
- 14) Détachement de Powerview; Powerview (Manitoba)
- 15) Détachement de Lac-du-Bonnet; Lac-du-Bonnet (Manitoba)
- 16) Détachement de Beausejour; Beausejour (Manitoba)
- 17) Détachement de Portage la Prairie; Portage la Prairie (Manitoba)
- 18) Détachement de Souris; Souris (Manitoba)
- 19) Détachement de la GRC de Brandon; Brandon (Manitoba)
- 20) Détachement de Minnedosa; Minnedosa (Manitoba)
- 21) Détachement de Wasagaming; Wasagaming (Manitoba)
- 22) Détachement de Dauphin; Dauphin (Manitoba)
- 23) Détachement de Sainte-Rose-du-Lac; Sainte-Rose-du-Lac (Manitoba)
- 24) Détachement de Gimli; Gimli (Manitoba)

Avril 2026 - juillet 2026

- 1) Établissement d'Edmonton; Edmonton(Alberta)
- 2) Commission des libérations conditionnelles du Canada, Ottawa
- 3) Établissement de Drummond; Drummondville(Québec)

Je tiens à souligner que de nombreuses visites des lieux de travail nous ont amenés à accueillir des député-e-s dans nos lieux de travail afin qu'ils puissent se rendre compte de la valeur du travail de nos membres et de leurs conditions de travail. Je suis heureux d'annoncer que tous les député-e-s qui se sont rendus sur ces sites ont exprimé leur sincère reconnaissance pour le travail de nos membres et sont repartis avec une nouvelle compréhension de l'importance des campagnes du SESJ (notamment celles concernant la couverture des blessures par présomption, les agent-e-s des Services d'alimentation et les coupes budgétaires). J'ai la conviction que notre syndicat doit

continuer d'être actif sur le plan politique et de sensibiliser les député-e-s au rôle essentiel que jouent nos membres pour assurer la sécurité de la population canadienne.

Au cours du dernier mandat, le SESJ a organisé bon nombre d'actions de mobilisation à l'échelle du pays pour soutenir nos campagnes (pour le télétravail, contre les coupes budgétaires, pour la GRC, etc.). J'ai ainsi eu l'occasion de participer à de nombreuses actions de mobilisation à l'échelle du pays, et j'ai envie de vous faire part de deux de ces événements particulièrement marquants dans mon rapport.

En octobre 2024, nous avons assisté à une formidable démonstration d'action collective dans la région de la capitale nationale avec le tout premier **rassemblement mobile du SESJ**, une initiative que j'. Les membres se sont rassemblés pour défiler devant trois lieux de travail (le Service administratif des tribunaux judiciaires, Sécurité publique Canada et le Service correctionnel du Canada (administration centrale)) en réponse à l'obligation de retour au bureau imposée par le gouvernement, afin de faire connaître leurs préoccupations et d'afficher leur opposition solidaire. Les participant-e-s ont fait preuve d'un dynamisme et d'une présence remarquables, et il était encourageant de voir les membres, aux côtés des grands leaders syndicaux, se mobiliser de manière aussi percutante et visible. Nous avons montré avec force que lorsque nous sommes unis, nos voix sont plus fortes.

[Huit membres élu-e-s en Ontario iront à la conférence sur la négociation de l'AFPC en février – SESJ](#)

En mars 2026, je me suis rendu à Yellowknife pour me joindre aux membres participant à un rassemblement contre les coupes budgétaires résultant de l'examen exhaustif des dépenses. Ce fut sans doute l'un des environnements les plus rudes que j'aie visité, avec des températures chutant jusqu'à près de -50 degrés Celsius. Cependant, malgré le froid extrême, nos membres étaient présents, ont pris la parole et ont fait entendre leur voix. Pour moi, il était important d'être présent pour montrer que notre soutien aux membres s'étend à toutes les régions de ce pays, y compris le Nord. Leur résilience et leur engagement ont été une véritable source d'inspiration, et cela a renforcé l'importance de veiller à ce que les voix du Nord ne soient pas négligées dans nos efforts de défense des droits.

[Quand il fait -50° à Yellowknife, mais les coupes doivent cesser : ON SE RASSEMBLE!](#)

Prises dans leur ensemble, ces visites brossent un tableau plus global de notre syndicat. Que ce soit dans un pavillon de ressourcement en Colombie-Britannique, en défilant dans les rues d'Ottawa, en visitant des établissements historiques au Nouveau-Brunswick, en soutenant les membres de la GRC en Alberta ou en manifestant dans le froid extrême de Yellowknife, une chose reste constante : notre détermination à être là pour nos membres.

Ces moments sont précieux. Ils instaurent la confiance, renforcent nos liens et garantissent que le travail que nous accomplissons au niveau national s'appuie sur les expériences vécues par nos

membres. Je reste déterminé à poursuivre ce travail et à veiller à ce que, où qu'ils se trouvent, nos membres sachent que leur syndicat est présent, engagé et prêt à se tenir à leurs côtés.

Le point sur les finances et l'administration (Christina Hatchard)

Finances du SESJ

Notre équipe **des finances et de l'administration** continue d'être dirigée par Christina Hatchard, experte-comptable agréée (CPA), et son équipe composée de Melanie McCormick, Jonathan Savard et Tawfiqul Haque.

Un nouvel audit a été mené avec succès en mars 2026 pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2025. Les états financiers audités figurent en annexe des présents rapports.

Au regard des trois dernières années, notre santé financière demeure solide, nos activités étant généralement conformes au budget approuvé lors du Congrès. Les recettes dépassent largement les prévisions, le nombre de nos membres restant supérieur à celui prévu au budget, tandis que le rendement de notre portefeuille d'investissement s'est révélé solide, à 9,2 %.

Les dépenses sont conformes au budget. Les principales économies ont été réalisées grâce à un suivi continu des dépenses de fonctionnement, tandis que les coûts ont augmenté dans les domaines des services et des déplacements.

Cela dit, nous avons enregistré un excédent de résultat net avant de puiser dans les réserves. L'utilisation des réserves résulte de motions approuvées par l'Exécutif national. Les principales dépenses ont trait au troisième plan stratégique, à la campagne pour la GRC et à la participation de l'Exécutif national, en tant qu'observateurs, à la conférence nationale de négociation de l'AFPC.

Notre situation de trésorerie est saine, avec des liquidités suffisantes pour couvrir les activités et les engagements à court terme. En ce qui concerne les risques, nous restons attentifs à la hausse des coûts et au climat politique. Comme prévu, les négociations sur le réaménagement des effectifs se poursuivent, les ministères ayant maintenant commencé à envoyer des avis. Nous avons adopté une approche très prudente pour estimer le nombre de membres que nous prévoyons perdre au cours du prochain cycle budgétaire triennal. Si vous souhaitez obtenir des renseignements supplémentaires sur les finances du SESJ, veuillez vous reporter au rapport de la directrice des finances, rédigé par Christina Hatchard.

Comité des finances

Le Comité des finances est composé de membres de l'Exécutif national, avec Christina Hatchard en tant que conseillère technique. L'objectif de ce Comité est d'examiner chaque trimestre la situation financière du SESJ. La présidence du Comité présente ensuite un rapport lors de chaque

réunion de l'Exécutif national. De plus, Christina, en tant que conseillère technique, présente les derniers états financiers trimestriels. Ce processus renforce la crédibilité de notre engagement en faveur d'une responsabilité et d'une transparence constantes.

Administration

Outre les activités quotidiennes nécessaires au bon fonctionnement des finances du Bureau national, l'équipe des finances apporte le soutien administratif nécessaire pour mener à bien les tâches suivantes :

- Aide aux sections locales (tant pour les finances que pour les AGA virtuelles);
- Planification d'événements, gestion des déplacements et coordination des lieux (congrès, conférences régionales;
- Conférence sur l'équité, formations, réunion nationale des président-e-s de sections locales, conférences sur la négociation);
- Administration du bureau;
- Ressources humaines;
- Boutique en ligne;
- Liaison avec le service informatique de l'AFPC;
- Négociations contractuelles pour l'ensemble du Bureau national;
- Liaison avec le centre de paye et les ministères pour le programme des VPR;
- Tous les achats du Bureau national.

Notre équipe est petite, mais efficace, et elle continue de se mettre au service des membres sans jamais les laisser tomber.

À tout moment pendant le Congrès, n'hésitez pas à passer au bureau du congrès du SESJ pour nous dire bonjour!

Rapport de la directrice des relations de travail (octobre 2023 à juillet 2026)

Depuis octobre 2023, le service des relations de travail, composé à la fois des groupes Relations de travail (RT) et Gestion de l'information (GI), a connu des changements et une restructuration importants.

Bien que des changements de personnel aient eu lieu chaque année au sein de notre service, nous avons toujours gardé le cap à la fois sur notre travail quantifiable, tel que le traitement des griefs en attente, et sur notre travail non quantifiable, comme les interactions avec les membres et les représentant-e-s. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des progrès réalisés par notre service au cours des 30 derniers mois, ainsi qu'un tour d'horizon de certains des nombreux domaines ou enjeux dans lesquels le service des RT du SESJ joue un rôle actif.

Service des relations de travail

Grâce à un vote de soutien massif de l'Exécutif national à l'issue d'une séance de planification stratégique fin octobre 2023, le service des relations de travail a consacré la majeure partie de l'année 2024 et une partie de l'année 2025 à des démarches soutenues de recrutement afin de former l'équipe des RT et de l'IG.

Agent-e-s en relations de travail – 2023-2025

En novembre 2023, nous avons mené des entretiens avec des candidat-e-s pour le poste d'agent-e en relations de travail (ART). D'Arcy Gauthier et Sharon Aspirot ont été retenus à l'issue de ce processus et se sont joints à l'équipe des relations de travail le 4 décembre 2023. D'Arcy et Sharon ont été embauchés à titre temporaire pour remplacer Catherine Bergeron et Christian Lemaire, qui étaient en congé de maternité/parental. Depuis lors, D'Arcy et Sharon ont tous deux été nommés agent-e-s en relations de travail à temps plein et à durée indéterminée au sein du SESJ.

Des entretiens pour le recrutement d'autres agent-e-s en relations de travail ont eu lieu le 12 février 2024. À l'issue de ce processus de recrutement, Guido Delgadillo s'est joint à l'équipe, en avril 2024, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'un an, qui a depuis été prolongé jusqu'au 31 juillet 2026.

Un autre concours de recrutement pour un-e ART a été lancé en avril 2024. Malheureusement, aucun candidat qualifié n'a été retenu lors de ce concours et nous avons donc décidé d'annuler ce processus.

À l'automne 2024, un dernier concours de recrutement pour le poste d'ART a été lancé. Robert Strang a été retenu à l'issue de ce concours et s'est joint à notre équipe à la mi-janvier 2025. Il est sous contrat à durée déterminée jusqu'au 31 juillet 2026.

Aucun autre concours de recrutement pour le poste d'ART n'a été organisé après l'automne 2024. Toutefois, l'équipe des RT a été ravie d'accueillir à nouveau Christian Lemaire (en mars 2025) et Catherine Bergeron (en juillet 2025) à l'issue de leur congé parental.

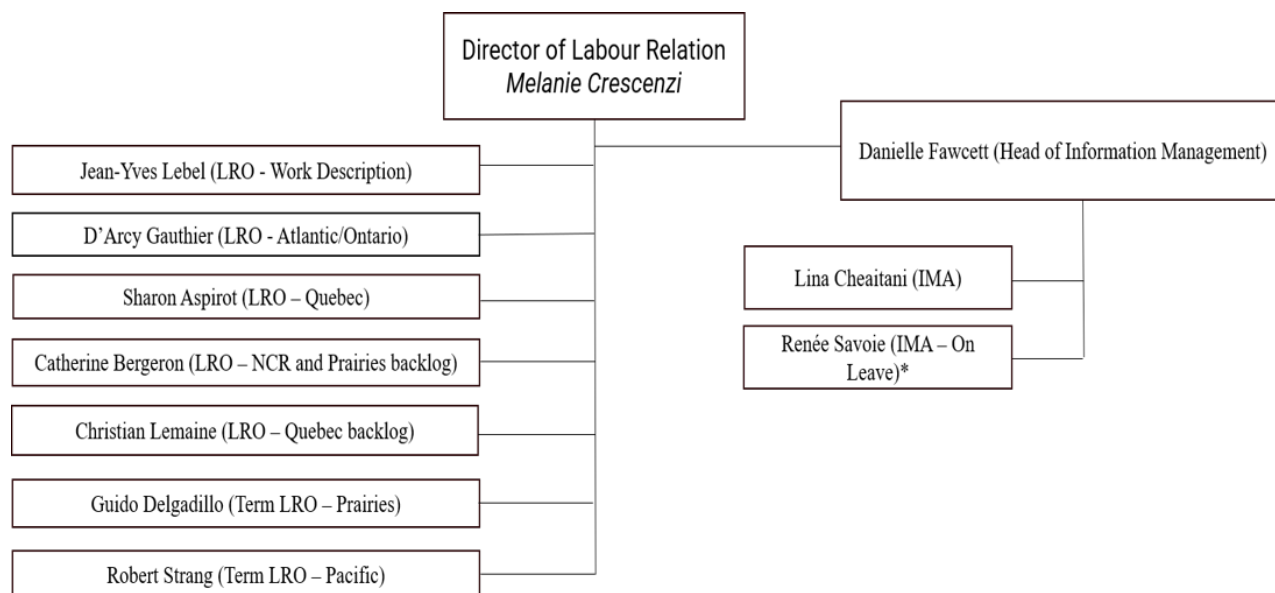
Adjoint-e-s à la gestion de l'information – 2023-2025

Du côté de la gestion de l'information, des entretiens pour deux postes supplémentaires d'adjoint-e-s à la gestion de l'information (AGI) ont eu lieu en février 2024. Ce concours de recrutement n'a toutefois pas abouti à la sélection d'une candidature.

Un deuxième concours de recrutement pour le poste d'AGI a été organisé en avril et mai 2024, et Joanne Labadie a été retenue. Elle a été embauchée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'un an. Elle a occupé ce poste jusqu'en juin 2025.

Bien que le plan stratégique établi en octobre 2023 prévoyait la possibilité d’avoir trois postes d’AGI pendant une période déterminée, il a finalement été décidé de suspendre les concours de recrutement pour ce poste et de se concentrer sur l’amélioration des outils et des ressources déjà pertinents pour les activités du service.

Aujourd’hui, le service des relations de travail du SESJ se résume par l’organigramme ci-dessous :



Griefs

Malgré la croissance et les changements au sein du service des relations de travail, cette nouvelle équipe en pleine évolution a accompli un travail considérable pour résorber l’arriéré de griefs de troisième palier du SESJ. Au 1er octobre 2023, le nombre total de griefs actifs au troisième palier s’élevait à 1 486. L’Exécutif national du SESJ a reçu des mises à jour régulières sur les statistiques relatives aux griefs lors de chacune des réunions de l’Exécutif national au cours de ce mandat. Bien que les chiffres aient fluctué, le service a continué à traiter de manière constante les griefs en attente au Bureau national.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de l’état d’avancement des griefs de troisième palier au Bureau national.

GRIEFS	OCTOBRE 2023	30 AVRIL 2026
RELATIONS DE TRAVAIL	684	315
DESCRIPTION DE TRAVAIL	201	233
PHÉNIX	601	131
TOTAL	1 486 (+762*)	679**

**Outre les 1 486 griefs de troisième palier enregistrés en octobre 2023, le SESJ a reçu 762 griefs supplémentaires au Bureau national d'octobre 2023 au 30 avril 2026.*

***Le total de 679 griefs n'inclut pas les 91 griefs au troisième palier relatifs à la prime de formation des détenus (PFD) qui sont actuellement en suspens. Un grief de principe a été déposé à ce sujet, et ces 91 griefs seront résolus à la suite de la décision du conseil sur cette question.*

Historiquement, depuis que le SESJ a abandonné les dossiers papier et a pu commencer à faire le suivi des données relatives aux griefs (il y a environ 12 ans), l'Élément oscille toujours entre 1 400 et 1 600 griefs en attente de traitement par le Bureau national.

D'après les données ci-dessus, le SESJ a enregistré un total de 2 248 griefs au troisième palier entre octobre 2023 et le 30 avril 2026. Sur ces 2 248 dossiers, l'équipe chargée des relations de travail a traité 1 569 griefs en l'espace d'environ 30 mois. Le nombre total de griefs au troisième palier a ainsi atteint le plus bas niveau enregistré dans nos archives, soit **679 dossiers**.

Relations de travail et gestion de l'information

Ces 30 derniers mois ont été tout sauf calmes et tranquilles sur le front des relations de travail. Nous consacrons beaucoup de temps au suivi des données relatives aux griefs. Nous comptons les griefs, car les griefs comptent. Derrière chaque numéro de grief se cache un nom, et derrière chaque nom se cache un membre. Cependant, le service des relations de travail du SESJ mène de nombreuses autres actions importantes qui ne se traduisent pas en chiffres. Vous trouverez ci-dessous une brève liste de quelques-unes des nombreuses questions relatives aux relations de travail et à la gestion de l'information auxquelles notre équipe a consacré du temps, des ressources et son expertise. Toutes ces actions s'ajoutent au travail que nous effectuons pour nos membres et leurs griefs.

- Assurer la liaison avec les sections locales et les VPR sur les questions de relations de travail;
- Négocier et établir des mandats avec bon nombre de nos ministères et services concernant la lettre d'entente de l'AFPC sur le télétravail;
- Contribuer à l'élaboration et au peaufinage des revendications pour les cycles actuels de négociation collective;
- Collaborer avec l'AFPC à la mise en place de la plateforme MemberLink;
- Élaborer des ressources à l'intention des RT, de l'Exécutif national et/ou des membres, telles que des guides pour la transmission d'information au Bureau national et des modèles ou guides pour les griefs relatifs aux descriptions de travail, etc.;
- Participer à des événements tels que la réunion nationale des président-e-s de section locale, les conférences régionales sur la négociation collective, les conférences régionales, etc.;

- Élaborer et animer des formations sur les relations de travail pour l'ensemble des membres;
- Élaborer la première convention collective annotée du SESJ;
- Négocier les mandats et siéger à tous les comités avec les ministères et services du SESJ qui font actuellement l'objet de mesures de réaménagement des effectifs (RE);
- Déposer et défendre des griefs de principe liés à la prime de formation des détenus (au SCC) et aux unités de placement prioritaires dans le cadre du réaménagement des effectifs (au ministère de la Justice);
- Participer aux réunions mensuelles des comités nationaux de consultation syndicale-patronale avec les différents ministères et services représentés par le SESJ;
- Agir à titre de conseiller-ère-s techniques au sein de divers comités du SESJ, tels que ceux chargés de la santé et de la sécurité, de l'organisation des sections locales, de la formation et du traitement des griefs internes, etc.
- Entretenir des liens avec divers représentant-e-s de l'AFPC et collaborer sur des questions particulières au SESJ;
- Participer à des ateliers de perfectionnement professionnel et obtenir des certificats en modes alternatifs de résolution des conflits;
- Travailler en étroite collaboration avec l'AFPC et la GRC pour accueillir les membres civils au sein du SESJ et créer du matériel de formation syndicale destiné à nos nouveaux membres civils;
- Fournir des mises à jour régulières à l'Exécutif national et participer à toutes les réunions publiques avec le président national;
- Enregistrer et assurer le suivi de tous les griefs et de toutes les cartes d'adhésion reçus au Bureau national;
- Créer des rapports mensuels et trimestriels à l'intention de l'Exécutif national et des autres services du SESJ concernant les effectifs;
- Rencontrer les responsables de secteur au sujet de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) au sein de leur service et siéger au comité mixte des Éléments de l'AFPC consacré à l'IA.

Formation

L'une des nombreuses caractéristiques qui distinguent le SESJ des autres Éléments est notre détermination à former personnellement nos membres en ce qui concerne les questions de relations de travail propres à notre syndicat. Le programme de formation du SESJ est, à bien des égards, unique à notre Éléments, et nous sommes souvent sollicités par d'autres Éléments – et, à quelques reprises, par des employeurs – pour obtenir des conseils sur la manière de reproduire notre approche.

Même si je me plais à croire que notre équipe des relations de travail est capable de tout, la réalité est que nous ne pouvons pas tout faire. C'est pourquoi, en 2024, le service a suspendu les

formations le temps d'accueillir de nouveaux agent-e-s des relations de travail (ART) et de nous concentrer sur le rattrapage du retard accumulé dans le traitement des griefs.

En 2025, le SESJ comptait plusieurs nouveaux représentant-e-s syndicaux qui avaient tout à gagner d'une formation en relations de travail. Une campagne de formation intensive a été mise au point et dispensée au cours du premier trimestre 2025 aux membres du SESJ qui n'avaient encore jamais suivi de formation au sein du SESJ. L'équipe des relations de travail a animé des formations dans les domaines suivants en février et mars 2025 :

- 4-6 février 2025 – Introduction aux griefs et atelier – Montréal (Québec) (Melanie Crescenzi; Sharon Aspirot)
- 4 mars 2025 – Introduction aux griefs – Abbotsford (Colombie-Britannique)(Melanie Crescenzi; Robert Strang)
- 5 mars 2025 – Introduction aux griefs – Abbotsford (Colombie-Britannique)(Melanie Crescenzi; Robert Strang)
- 6 mars 2025 – Introduction aux griefs – Vancouver (Colombie-Britannique) (Melanie Crescenzi; Robert Strang)
- 25 mars 2025 – Introduction aux griefs – Miramichi (Nouveau-Brunswick) (D'Arcy Gauthier)
- 27 mars 2025 – Introduction aux griefs – Truro (Nouvelle-Écosse) (D'Arcy Gauthier)
- 1er-3 avril 2025 – Introduction aux griefs et atelier – Calgary (Alberta) (Melanie Crescenzi; Guido Delgadillo)
- Du 1er au 3 avril 2025 – Introduction aux griefs et atelier – Kingston (Ontario) (D'Arcy Gauthier)

Après le premier trimestre de 2025, la formation en relations de travail a de nouveau été suspendue, car nous avons toujours des agent-e-s en relations de travail (ART) en congé parental et nous nous préparons à participer aux conférences régionales à l'échelle du pays à l'automne 2025.

À la fin de l'année 2025, lorsque nous avons annoncé que nous étions prêts à relancer le programme de formation, les demandes de formation ont afflué. Vous trouverez ci-dessous la liste des formations animées par le service des relations de travail au cours du premier trimestre 2026 :

- 6 et 7 janvier 2026 – Introduction aux griefs pour les membres civils de la GRC – Halifax (Nouvelle-Écosse) (D'Arcy Gauthier)
- 27 et 28 janvier 2026 – Introduction aux griefs – Fredericton (Nouveau-Brunswick) (D'Arcy Gauthier)
- 3-5 mars 2026 – Introduction aux griefs et atelier – Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) (Melanie Crescenzi; Guido Delgadillo; Robert Strang)
- 27-28 mai 2026 – Introduction aux griefs – Kelowna (Colombie-Britannique) (Robert Strang)
- 2-3 juin 2026 – Introduction aux griefs – Delta (Colombie-Britannique) (Robert Strang)
- 2-4 juin 2026 – Introduction aux griefs et atelier – Ottawa (Ontario) (Catherine Bergeron)

- 4 juin 2026 – Introduction aux griefs pour les membres civils de la GRC – Delta (Colombie-Britannique)(Robert Strang)

Bien que le SESJ dispose déjà d'un excellent programme de formation, nous cherchons constamment à améliorer tant le contenu que le modèle de prestation. En 2027, nous espérons commencer à offrir des formations à l'échelle du pays de manière plus régulière, avec une séance de formation dirigée (trois jours) par mois, neuf mois par années. De plus amples détails sur les changements apportés à notre modèle de prestation seront communiqués prochainement.

À venir...

Avec le RE toujours en cours, l'utilisation de l'IA qui suscite de nombreuses incertitudes au sein du gouvernement fédéral et la situation actuelle en matière de négociation collective, le service des relations de travail du SESJ ne manquera certainement pas de travail dans les années à venir.

Alors que l'équipe continue à développer et à perfectionner ses compétences, nous restons déterminés à traiter les griefs au troisième palier dans les meilleurs délais. Nous allons également augmenter le nombre de séances de formation organisées dans tout le pays, dans le but de former le plus grand nombre possible de membres. Enfin, nous devons continuer à faire preuve de progressisme et d'innovation dans notre façon de travailler. En poursuivant notre travail sur des projets tels que la première convention collective annotée du SESJ, nous nous assurerons de rester à la pointe de notre domaine et de conserver notre position de service composé d'expert-e-s en la matière vers lesquels beaucoup se tournent pour obtenir soutien et conseils.

Ce fut un plaisir de faire partie de l'équipe des relations de travail du SESJ et nous sommes très enthousiastes de voir ce que l'avenir réserve à notre syndicat dans les années à venir.

Le point sur le service des communications et des politiques (Sébastien Bezeau et Nancy Peckford)

L'équipe de communication et des politiques du SESJ s'est concentrée sur les six principales priorités ciblées par l'Exécutif national et inscrites dans le plan stratégique. Au cours de ce cycle triennal, l'équipe a su fournir des communications et des analyses politiques crédibles et constantes, tout en soutenant ses membres, ses élu-e-s et ses publics externes.

Lorsque le gouvernement fédéral a annoncé qu'il entamait un processus de réaménagement des effectifs, l'équipe a concentré ses efforts sur la campagne contre les coupes budgétaires. À l'heure actuelle et pour le prochain cycle, cette campagne restera la priorité absolue de l'équipe des communications du SESJ.

Communications avec les membres

- **Bulletin de nouvelles** : Notre moyen de communication le plus efficace est le bulletin de nouvelles numérique mensuel du SESJ, également disponible en version imprimée. Ayant depuis longtemps fait ses preuves en matière de lectorat et d'engagement, il s'agit d'un outil simple permettant aux membres de se manifester dès qu'ils ont des questions ou des commentaires à exprimer.
- **Aides-mémoire** : fournis chaque mois aux VPR du SESJ afin qu'ils les distribuent aux président-e-s des sections locales. Ces aides-mémoire sont des outils destinés à aider les président-e-s locaux et les VPR lors de la conduite des réunions des membres. Ils abordent les sujets d'actualité et les événements à venir. Ils se sont révélés être un outil que nos VPR apprécient et attendent avec impatience.
- **Réseaux sociaux** : Nous continuons à constater une augmentation de la collaboration et de la communication avec nos membres, divers élu-e-s et nos allié-e-s externes sur nos plateformes de réseaux sociaux. Cette tendance se fait ressentir beaucoup plus sur Facebook (Meta). Peu après le rachat de X (anciennement Twitter) par Elon Musk, l'équipe des communications a pris la décision de quitter la plateforme pour des raisons pratiques et éthiques. Les données nous ont donné raison! L'équipe continue de se concentrer sur Facebook par Meta, YouTube, Instagram et, plus récemment, BlueSky, qui remplace X.
- **Service de messagerie multimédia (SMM)** : en cas d'urgence, nous faisons appel à cette stratégie pour envoyer un texto à nos membres. Nous l'avons fait dans le cadre de la campagne pour la GRC en Alberta ainsi que de la campagne contre les coupes budgétaires. C'est une approche extrêmement rentable qui a fait ses preuves.
- **Balado** : Produit mensuellement (à l'exception du mois d'avril 2026) et publié tous les troisièmes mercredis du mois. L'équipe a réussi à créer un produit crédible et de grande qualité qui nous a également aidé à tisser des liens avec des politicien-ne-s et des allié-e-s. Les membres du SESJ ont été invités à donner leur avis sur les sujets et les invité-e-s, et l'équipe a pu donner suite à certaines de ces suggestions tout en dressant une liste d'épisodes potentiels pour l'avenir. Nos trois épisodes les plus populaires sont les suivants : *le point sur les négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor du Canada, la direction de l'AFPC et le réaménagement des effectifs.*

SAISON 1

Épisode 1 : Couverture des blessures par présomption, avec Kirsty Havard et Rosemary Ricciardelli

Épisode 2 : RCMP-GRC, avec David Neufeld et Valda Behrens

Épisode 3 : Les enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs canadiens, avec Alexandre Boulerice, député néo-démocrate, et Laurie Ann Wesselby

Épisode 4 : Les conflits de travail, avec Bea Bruske, présidente du Congrès du travail du Canada, et le professeur Martin Petitclerc de l'Université du Québec à Montréal

Épisode 5 : La Fierté, avec Larry Rousseau, vice-président exécutif du Congrès du travail du Canada, et Shauna Ward

Épisode 6 : La direction de l'AFPC, avec Sharon DeSousa, présidente nationale de l'AFPC, et Alex Silas, vice-président exécutif national de l'AFPC

Épisode 7 : Rôles au sein de la collectivité, avec Jim Stanford, économiste de renom

Épisode 8 : Les Prix nationaux de la sécurité publique avec deux gagnant-e-s de l'édition 2024, Una Gair et Pierre-Luc Gilbert

Épisode 9 : Renforcer l'engagement des membres avec quatre dirigeant-e-s de section locale du SESJ : Caroline Morais-Gregan, JR Legault, Thomas Lingard et Sandy Berthelotte

Épisode 10 : Le télétravail, avec Linda Duxbury, professeure de gestion à l'université Carleton et experte chevronnée en matière d'équilibre entre vie professionnelle-vie privée et télétravail

Épisode 11 : Starbucks, syndiqué, avec Jaymi, une employée de Starbucks qui a participé à cette campagne de syndicalisation

Épisode 12 : Contrôle des frontières et sécurité, avec Mark Weber, président national du Syndicat des Douanes et de l'Immigration

SAISON 2

Épisodes spéciaux sur les élections fédérales :

Épisode 1 : 3 300 suppressions d'emplois au ministère de l'Immigration, avec Rubina Boucher, présidente nationale du SEIC

Épisode 2 : Épisode spécial sur les élections fédérales (le SESJ a invité les chefs de **tous** les partis fédéraux représentés à la Chambre)

Le NPD avec son chef, Jagmeet Singh

Le Bloc québécois avec la députée du Bloc québécois, Louise Chabot.

Épisode 3 : Le réaménagement des effectifs, avec Howie West, ancien membre de l'AFPC, et Erin Sirett, responsable du réaménagement des effectifs à l'AFPC.

Épisode 4 : Achetez canadien, avec Derek Johnstone, du syndicat United Food and Commercial Workers

Épisode 5 : La catégorie Groupe commis aux écritures et aux règlements (CR), avec Sonia O'Brien-Colterman et Carol Osborne

Épisode 6 : Plus de 1 000 suppressions d'emplois à l'ARC avec Marc Brière, président national du Syndicat des employé(e)s de l'impôt

Épisode 7 : Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique (ICRTSP), avec Leslie Anne (LA) Keown et Kimberly Bitz de l'ICRTSP, ainsi que Jeff Sandelli

Épisode 8 : Le camp d'été pour jeunes Blair Doucet, avec Paula Doucet, fille de Blair Doucet, et Adam Mallais, qui a participé au camp chaque année de 2013 à 2016

Épisode 9 : Les relations entre l'Alberta et la GRC, avec Valda Behrens

Épisode 10 : Pleins feux sur la pertinence de CBC/Radio-Canada, avec Sarah Andrews, de l'association Les amis des médias canadiens

Épisode 11 : Comprendre la négociation collective avec le Conseil du Trésor ou le gouvernement du Canada, avec Pierre-Samuel Proulx et Rachel Besharah de l'AFPC

Épisode 12 : Réaménagement des effectifs, deuxième partie, avec Erin Sirett et Darren Pacione, chargés de recherche principaux à l'Alliance de la fonction publique du Canada et responsables du programme de réaménagement des effectifs

SAISON 3

Épisode 1 : Programme d'apprentissage mixte, avec Nycole Turmel, Catherine Gilbert et Roxanne Lépine

Épisode 2 : Le gouvernement impose quatre jours de présence au bureau par semaine, avec Sharon DeSousa, présidente nationale de l'AFPC

Épisode 3 : Le point sur les négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor du Canada, avec des membres des équipes de négociation PA, TC, EB et SV : Alex Creamer, Krysty Thomas, Guillaume Legault et Rick Sweetman

Épisode 4 : La sécurité alimentaire avant tout, avec Milton Dyck et Patrick St-Georges, président national et premier vice-président du Syndicat de l'Agriculture

Épisode 5 : Conséquences des coupes budgétaires au Service correctionnel du Canada, avec David Neufeld, président national du SESJ

Campagnes

L'équipe des communication du SESJ joue un rôle crucial dans l'élaboration et la mise en œuvre des campagnes. Cela a notamment consisté, dans le dernier mandat, à élaborer un plan de communications détaillé et un budget tenant compte des contributions des élu-e-s et des membres de première ligne.

L'équipe a travaillé de manière intermittente sur les campagnes suivantes :

- Campagne contre les coupes budgétaires
- Campagne sur la nouvelle normalité et le télétravail
- Campagne pour les agent-e-s des Services d'alimentation
- Campagne pour la sécurité de l'emploi des personnes occupant un poste syndical électif à temps plein
- Campagne pour la couverture des blessures par présomption
- Campagne nationale pour la GRC : Servir ensemble
- Campagne pour la GRC en Alberta : Garder la GRC en Alberta
- Campagne pour les CR-03 et CR-04

Relations avec les médias

Le SESJ continue d'encourager les interactions avec des journalistes de tous horizons. Depuis l'annonce des coupes budgétaires, nous avons constaté une augmentation des demandes de la part de journalistes cherchant à obtenir de l'information sur les répercussions de ces coupes. L'équipe veille à y donner suite dès que possible et consulte la direction du SESJ pour déterminer les prochaines étapes. Il est essentiel que l'équipe des communications sollicite l'avis des membres de première ligne, ce qui s'est avéré crucial pour fournir de l'information essentielle aux journalistes.

Rencontres avec les élu-e-s

Dans le cadre de la stratégie globale de mobilisation politique du SESJ, les autres membres de l'équipe de l'Exécutif national et moi-même avons donné la priorité à l'organisation de rencontres avec un large éventail d'élu-e-s, en mettant l'accent sur les député-e-s du gouvernement fédéral. Nous nous sommes particulièrement concentrés sur les député-e-s des circonscriptions où se trouve un établissement ou un bureau fédéral relevant de l'un des 17 ministères ou organismes représentés par le SESJ, ainsi que sur les député-e-s dont les circonscriptions correspondent à celles des VPR et/ou d'autres membres de la direction des sectins locales.

Plus récemment, grâce aux efforts du Comité d'action politique du SESJ, nous avons mené des actions de sensibilisation ciblées auprès des député-e-s membres du Comité de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes, qui ont pour mandat d'examiner diverses questions de sécurité publique touchant la population canadienne.

En parallèle, le SESJ a saisi l'occasion de participer à quelques événements de haut niveau où des politicien-ne-s de premier plan sont susceptibles d'être présents, notamment l'(ancien) premier ministre Justin Trudeau et la première ministre de l'Alberta, Danielle Smith. Lorsque le SESJ participe à ces événements, je veille à bien me préparer et à soutenir les autres participant-e-s afin que nous disposions des arguments justes pour défendre les enjeux qui nous tiennent à cœur, et que le SESJ soit bien représenté.

Vous trouverez ci-dessous une liste d'une bonne partie des rencontres que d'autres membres de l'Exécutif national et moi-même avons organisées, notamment avec des député-e-s. Comme vous pouvez le constater, le SESJ a tout mis en œuvre pour rencontrer des élu-e-s de tous les partis et de toutes les régions du pays, car nous savons qu'il est important que tous les député-e-s comprennent mieux le rôle que jouent les membres du SESJ pour assurer la sécurité des Canadien-ne-s au quotidien. Presque sans exception, les député-e-s expriment leur gratitude d'avoir eu l'occasion d'en apprendre davantage sur le travail des membres du SESJ, affirmant souvent qu'ils n'avaient vraiment aucune idée du rôle opérationnel crucial que jouent les milliers de membres du SESJ qui mettent leur dévouement et leur expertise au service de la population.

Ministres du gouvernement fédéral :

- Gary Anandasangaree (LIB)
- La ministre Patty Hajdu (LIB)
- Le ministre Dominic LeBlanc (LIB)

Député-e-s :

- Branden Leslie (PCC) – Portage—Lisgar
- Frank Caputo (PCC) – Kamloops—Thompson—Cariboo
- Claude DeBellefeuille (BQ) – Salaberry—Suroît
- Jenny Kwan (NPD) – Vancouver-Est
- Ruby Sahota (LIB) – Brampton-Nord
- Shannon Miedema (LIB) – Halifax
- Shuvaloy Majumdar (PCC) – Calgary-Patrimoine
- Buckley Belanger (LIB) – Desnethé—Missinippi—Churchill River
- Kyle Seeback (PCC) – Dufferin—Caledon
- Rhonda Kirkland (PCC) – Stormont—Dundas—South Glengarry
- Dane Lloyd (PCC) – Sturgeon River—Parkland
- Greg Fergus (LIB) – Hull—Aylmer
- Ernie Klassen (LIB) – Churchill—Keewatinook Aski
- Steven Bonk (PCC) – Souris—Moose Mountain
- Sukhman Gill (PCC) – Abbotsford—South Langley
- John Barlow (PCC) – Foothills
- Colin Reynolds (PCC) – Fundy Royal
- Warren Steinley (PCC) – Regina—Lewvan
- Brad Vis (PCC) – Mission—Matsqui—Fraser Canyon
- John Zerucelli (LIB) – Etobicoke-Nord
- Mike Morrice (Verts) – Kitchener-Centre
- Jennifer O'Connell (LIB) – Pickering—Uxbridge
- Todd Doherty (PCC) – Cariboo—Prince George
- Kristina Michaud (BQ) – Avignon—La Mitis—Matane—Matapédia
- Peter Julian (NPD) – New Westminster—Burnaby—Maillardville
- Glen Motz, député (PCC) – Medicine Hat—Cardston—Warner
- Leah Gazan (NPD) – Winnipeg-Centre
- John Aldag (LIB) – Cloverdale—Langley City
- Michelle Ferreri (PCC) – Peterborough
- Alistair MacGregor (NPD) – Cowichan—Malahat—Langford
- Terry Duguid (LIB) – Winnipeg-Sud
- Ryan Williams (PCC) – Baie de Quinte

- Marie-France Lalonde (LIB) – Orléans
- Matt Jeneroux (PCC) – Edmonton Riverbend
- James Bezan (PCC) – Selkirk—Interlake—Eastman
- L'honorable Judy Sgro (LIB) – Humber River—Black Creek

Secrétaires parlementaires :

- Yvonne Jones, députée (LIB), secrétaire parlementaire de la ministre des Affaires du Nord
- Pam Damoff, députée (LIB), secrétaire parlementaire de la ministre des Affaires étrangères
- Anita Vandenbeld, députée (LIB), secrétaire parlementaire du ministre du Développement international

Conférence nationale sur la négociation de l'AFPC

Opération : faire élire des membres du SESJ au sein des équipes de négociation de l'AFPC

Le SESJ a mis en place une campagne pour faire en sorte qu'au moins deux de nos membres soient élu-e-s au sein de chacune des équipes de négociation PA, SV, EB et TC de l'AFPC. Le SESJ doit effectivement proposer des candidat-e-s, tout comme les autres Éléments de l'AFPC, pour que soit décidé par vote qui siégera au sein de ces équipes de négociation de l'AFPC. Il est déjà arrivé que plusieurs candidat-e-s du SESJ s'affrontent lors du vote pour obtenir une place au sein de ces équipes, le risque étant qu'à l'issue du vote, aucun-e représentant-e du SESJ n'ait été choisi-e dans l'équipe.

En 2025, en amont de la conférence de négociation de l'AFPC, le SESJ a choisi ses deux candidat-e-s pour chaque table de négociation. Nous avons créé des produits promotionnels pour chaque candidat-e, notamment des tracts, des badges et des autocollants, des t-shirts, ainsi qu'un t-shirt spécial pour le président national.

Le SESJ a également chargé des VPR de soutenir chaque candidat-e et de les promouvoir auprès des autres délégué-e-s, réservant un endroit de choix à une heure de grande affluence (pendant le tournoi de hockey des Quatre Nations), pour que toutes les délégations puissent en apprendre davantage sur les candidat-e-s du SESJ.

Ainsi, des candidat-e-s du SESJ ont bel et bien été élu-e-s au sein de chaque équipe de négociation, et des suppléant-e-s du SESJ ont également été désignés pour bon nombre de ces équipes.

En résumé : [La conférence nationale sur la négociation de l'AFPC avec le Conseil du Trésor se termine dimanche](#)

Produits promotionnels présentés :

- Invitations
- Badges et tracts
- T-shirt des candidat-e-s

Article initial : [Conférence nationale sur la négociation de l'AFPC avec le Conseil du Trésor](#)

Projets de recherche

Au cours de ce dernier cycle, le SESJ a travaillé en étroite collaboration avec la professeure Rosemary Ricciardelli afin de faire la synthèse des problèmes rencontrés par les agent-e-s de programmes correctionnels employé-e-s par le SCC et les adjoint-e-s juridiques employé-e-s par le ministère de la Justice et le Service des poursuites pénales du Canada. De plus, le SESJ a collaboré avec le professeur Angelo Soares de l'Université de Montréal afin d'évaluer l'utilisation actuelle de la formule d'affectation des ressources pour les agent-e-s de libération conditionnelle dans la collectivité (FARALCC) et les défis qu'entraîne cette formule dans le processus de dotation des bureaux de libération conditionnelle dans la collectivité. Au moment de la rédaction du présent rapport, un rapport a été publié, les deux autres devant paraître à l'automne.

- Rapport sur les agent-e-s de programmes correctionnels :
Le SESJ a publié le 25 mars 2026 un projet complètement novateur, commandé de manière indépendante, portant sur les expériences et les points de vue des agent-e-s de programmes correctionnels fédéraux. Le SESJ a commandé cette recherche en 2023 dans le cadre d'un partenariat avec l'Université Memorial, et les conclusions de l'équipe universitaire ont été transmises au SESJ à la fin de l'année dernière. J'ai fourni des renseignements supplémentaires sur cette recherche, notamment les résultats, les détails du communiqué de presse et d'autres efforts de mobilisation des connaissances, ci-haut dans le présent rapport.

Réunions virtuelles

Les membres de l'équipe des communications jouent un rôle clé dans la promotion de diverses réunions virtuelles. La promotion des événements se fait par courriel, sur les réseaux sociaux, sur notre site Web et, dans certains cas, par texto. L'équipe est également chargée de concevoir l'ensemble des éléments visuels de l'événement, de contribuer à l'élaboration du déroulement et de rédiger un compte-rendu après l'événement. Vous trouverez ci-dessous la liste de toutes les assemblées publiques virtuelles organisées depuis 2024.

Réunions publiques destinées aux membres civils de la GRC

17 avril 2024, 20 h HNE

18 avril 2024, 18 h 30 HNE

Réunions publiques avec le président national

14 mai 2024, 20 h HNE

15 mai 2024, 18 h 30 HNE

Réunions publiques avec le président national

14 mai 2025, 20 h HNE

15 mai 2025, 18 h 30 HNE

Réunion publique virtuelle avec le président national

2 décembre 2025, à 20 h 30 HNE

Réunions publiques virtuelles avec le président national

6 mai 2026, 18 h 30 HNE (CSC/SCC)

7 mai 2026, 18 h 30 HNE

7 mai 2026, 20 h HNE (CSC/SCC)

Production vidéo

Megan Yeadon est la seule photographe et vidéaste du SESJ. Elle a réalisé les vidéos suivantes :

1. Message de fin d'année du président national 2023
2. Invitation à participer à une étude sur le personnel de soutien juridique
3. Message de fin d'année du président national 2024
4. Trousse de bienvenue des VPR et du président national
5. Diffusions en direct de la Conférence sur l'équité
6. Réception à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale 2025
7. Réunion publique avec le président national en décembre 2025
8. Définition du terme « travail » (HUMA)
9. Le SESJ s'oppose au retrait d'un local syndical à Westmount
10. Les connaissances et l'expertise locales sont inestimables pour le maintien de l'ordre en milieu rural. L'épisode intégral est en ligne #GRC
11. De la sécurité au travail à la crise du logement : les enjeux des travailleur-euse-s partout au Canada. L'épisode intégral est en ligne
12. Conseil du Trésor : oubliez les pauses café et les soirées pizza – respectez les travailleur-euse-s et mettez fin à l'obligation de retour au travail trois jours par semaine
13. La grève n'est pas une décision que les travailleur-euse-s prennent à la légère – Bea Bruske, présidente du CTC

14. La représentation, ça compte. Sharon DeSousa fait tomber les barrières en tant que nouvelle présidente nationale de l'AFPC
15. Grèves et lock-out – Jim Stanford
16. Rassemblements mobiles
17. Starbucks se syndique
18. Problèmes récurrents à la frontière
19. « Je ne sais pas trop à quoi je m'attendais, mais ce n'était certainement pas ça »
20. 3 300 suppressions d'emplois au ministère de l'Immigration
21. Élections fédérales 2025 – Jagmeet Singh
22. Qu'est-ce que le RE?
23. Élections fédérales de 2025 – Louise Chabot
24. Sortez voter
25. Achetez canadien, achetez syndiqué
26. 20 à 45 % des membres du PSP souffrent de troubles de santé mentale
27. Camp syndical du Nouveau-Brunswick
28. GRC en Alberta
29. Pourquoi le syndicat ne négocie-t-il qu'à l'échéance de la convention collective?
30. Comment pouvons-nous soutenir les travailleur-euse-s menacés par la perte d'emploi dans le cadre du RE?
31. Où est la logique : retour au travail en présentiel
32. Le point sur les négociations
33. Nouvelle étude – Soutenez les ALCC (ANG et FR)
34. Portez du noir pour soutenir les équipes de négociation de l'AFPC
35. Congrès de l'AFPC – Protégeons les emplois syndiqués
36. Information sur les journées de mobilisation
37. Conférence sur la négociation de l'AFPC avec le CT –
38. Alex Creamer en mode motivation
39. Julie Nelson
40. Shannon Boudreau
41. Diffusion en direct des Prix de la SP
42. Rassemblement de l'IPFPC sur le retour au travail en présentiel
43. Rassemblement de la région du Pacifique, 2024
44. Rassemblement de la région des Prairies, 2024
45. Rassemblement de soutien au STTP du Québec, 2024
46. Vidéos d'accueil et d'orientation du SCC
47. Formations régionales sur la négociation – vidéos d'anciens membres de l'équipe de négociation
48. Journée mondiale de la santé mentale – extraits du Parlement
49. Éric Villeneuve à Radio-Canada, 2024

Conception de produits promotionnels

L'équipe des communications joue un rôle central dans la conception des produits promotionnels du SESJ. Elle travaille en étroite collaboration avec l'équipe des finances et de l'administration, qui gère la boutique du SESJ.

Kim vanderHelm est la responsable chargée de concevoir tous les produits et de veiller à ce qu'ils se conforment aux directives du SESJ en matière d'identité visuelle. Megan Yeadon apporte aussi parfois son aide pour la conception de certains produits.

- Autocollants du SESJ et autocollants pour les campagnes
- Casquette de baseball
- Chaussettes
- Roue de prix (utilisée lors des salons professionnels dans le cadre de la campagne pour la GRC en Alberta)
- Housse de chaise « Soutenez l'équipe de négociation »
- Housse de chaise du SESJ
- Chandail à capuchon du Comité de l'équité
- Médaillon commémoratif du Congrès du SESJ
- Épinglette du Comité de l'équité
- Épinglette de la campagne pour la couverture des blessures par présomption
- Tasses à café et fiches du Filet de sécurité syndical
- Tasses du SESJ
- Blousons aviateur

En cours de réalisation et dont la livraison est prévue lors de la prochaine réunion nationale des président-e-s de section locale : le médaillon commémoratif du président national du SESJ.

Initiative d'investissement communautaire (IIC)

Pour ce cycle-ci, le processus a été modifié afin de ne lancer qu'un seul appel à candidatures sur un cycle de trois ans. La date limite de dépôt des candidatures pour ce cycle était fixée au 5 juillet 2024 à 18 h (HNE). Lors de la REN d'octobre, les candidatures suivantes ont été approuvées :

Region / Région	Proposed project / Proposition	Community / Localité	Applicant / Demandeur ou demandeuse	Organization / Organisation	\$ requested / \$ demandés
ATL	Ground Search & Rescue ATV /	Stephenville- Kippens/Port	Natasha Drover	The Ground Search and	\$25,000 / 25 000 \$

	VTT pour la recherche et le sauvetage au sol	au Port, NFLD (TN)	(member / membre)	Rescue team in Stephenville-Kippens / L'équipe de recherche et sauvetage au sol de Stephenville-Kippens	
CAN	Cold Case DNA Crime Solutions / Résolution de crimes au moyen de tests d'ADN dans les affaires non résolues	To Be Chosen / À déterminer	Thomas Lingard (local president / président de la section locale)	Erin Gilmour Foundation (Othram Canada)	\$30,000 / 30 000 \$
ON	Transitional Housing Supports / Aide au logement de transition	Oxford	Bella Skallin (RVP / VPR)	United Way Oxford / Centraide Oxford	\$20,000 / 20 000 \$
PRA	Project Lifesaver – Electronic Search Kits / Projet Lifesaver – Trousses de recherche électronique	Saskatoon, SASK	Chantal di Placido (member / membre)	Saskatoon Search and Rescue (SSAR)	\$5,000 / 5 000 \$
PAC	3' x 7' Digital Sign for Community – Crimestoppers / Enseigne numérique de 3' x 7' pour la lutter contre la criminalité dans la communauté – Crimestoppers	Nicola Valley, BC	Cindy Vlak (member / membre)	Nicola Valley Crimestoppers	\$15,000 / 15 000 \$
ATL	Children's Community Orchestra / Orchestre communautaire d'enfants	Chaleur Region / Région Chaleur, NB	Carol Osborne (RVP / VPR)	Sistema New Brunswick	\$30,000 / 30 000 \$

PRA	Community Walking Trail/Safety Path / Sentiers pédestres communautaires/ sentiers sûrs	Leader, SASK	Karen Wagman (Shop Steward)	Township of Leader / Canton de Leader	\$20,000 / 20 000 \$
ATL	Northern Communities Food Hampers / Paniers de denrées alimentaires pour les communautés du Nord	Northern Communities of Canada / Communautés du Nord du Canada	Michelle Martin (local president / présidente de la section locale)	Michelle Martin, Odeisa Stewart, Michelle Gallivan, Jonathan Jenkins (via PSAC's ATL Union Leadership Development Program) / dans le cadre du Programme de développement du leadership syndical de l'AFPC (ATL)	\$5,000 / 5 000 \$

Application USJE-SESJ

L'équipe continue de gérer ce mode de travail respectueux de l'environnement. C'est désormais un outil auquel s'attendent les participant-e-s pour tous les événements du SESJ. L'application est réservée aux élu-e-s et aux membres du SESJ qui participent à nos événements.

CONCLUSION

Tout au long de ce rapport, j'ai tenté de rendre compte non seulement de l'énorme volume de travail accompli par le SESJ au cours de ce mandat, mais aussi de l'évolution plus générale de notre syndicat en tant qu'organisation très engagée et prête à relever les défis auxquels nos membres sont confrontés aujourd'hui et à l'avenir.

Nous avons dû naviguer dans des eaux incroyablement complexe qui changent constamment. Nos membres ont été confrontés à l'incertitude politique, aux restrictions budgétaires, aux pressions opérationnelles, aux mesures de réaménagement des effectifs, à l'alourdissement de la charge de travail et à de nouvelles attentes au travail. Parallèlement, ils ont continué à assumer des responsabilités cruciales qui protègent la population canadienne, garantissent la sécurité publique, soutiennent le système judiciaire et préservent l'intégrité des opérations fédérales essentielles à l'échelle du pays. Le dévouement dont ont fait preuve les membres du SESJ durant ces périodes difficiles a été remarquable et mérite d'être salué à tous les niveaux.

L'un des thèmes les plus marquants qui se dégage de ce rapport est que le SESJ n'est pas resté passif face à ces défis. Au contraire, nous avons choisi de s'y attaquer de front. Nous avons élaboré des stratégies, mobilisé nos forces, défendu nos intérêts, sensibilisé, organisé et riposté chaque fois que cela était nécessaire pour défendre le travail de nos membres et les missions vitales de sécurité publique qu'ils accomplissent. Que ce soit par le biais de notre campagne contre les coupes budgétaires, de nos revendications pour le travail à distance ou le télétravail, de notre campagne pour la couverture des blessures par présomption, ou encore de nos efforts de mobilisation politique sur la Colline du Parlement, le SESJ a démontré sans relâche sa volonté de prendre les devants et de lutter pour des changements concrets.

De plus, il est important de souligner que nous n'étions pas seuls dans ces luttes. Nos efforts se sont appuyés sur les efforts collectifs des membres du SESJ, des militant-e-s, des directions de section locale, des VPR, des comités et du personnel, qui ont mis leur expertise et leur temps au service de la défense des intérêts de nos membres.

Les réalisations mises en relief tout au long de ce rapport ne sont pas le fruit des efforts d'une seule personne. Elles sont le résultat **d'un travail d'équipe, d'une collaboration** et d'une conviction commune : que nos membres méritent une représentation solide, et que notre syndicat est prêt à agir en leur nom.

Au cours de ce mandat, nous avons également constaté d'importants progrès dans le renforcement interne du SESJ en tant qu'organisation. Nous avons investi dans nos capacités en matière de relations de travail, dans nos stratégies de communication, dans nos efforts de mobilisation des membres et dans nos initiatives de mobilisation politique. Ces investissements étaient délibérés et nécessaires. Ils montrent que nous sommes conscients des défis auxquels nos membres sont confrontés, et que nous savons que ces défis sont de plus en plus complexes et exigent l'intervention d'un syndicat proactif, évolué et capable de s'adapter.

Je suis extrêmement fier du travail accompli par notre **équipe des relations de travail** et de la manière dont ses membres ont collaboré pour ramener notre arriéré de griefs à un niveau que nous n'avions pas connu depuis de longues années. Notre objectif, qui consiste à assurer une représentation rapide et efficace, reste une priorité absolue, et c'est un objectif que nous devons, en tant que syndicat, continuer à viser avec excellence. Nous devons également examiner comment proposer davantage de formations syndicales aux délégué-e-s syndicaux des sections locales à l'échelle du pays, nous attaquer aux problèmes de paye persistants auxquels nos membres sont confrontés, soutenir nos membres en ce qui concerne **l'obligation d'adaptation et de retour au travail en présentiel** et les **questions de santé et de sécurité** au travail.

Je suis extrêmement fier de notre **équipe des communications** et de la manière dont nous avons transformé la façon des interactions entre le SESJ ses membres. Grâce à nos bulletins d'information réguliers, à nos balados, à nos sites Web, à nos réunions publiques virtuelles, à notre présence active sur les réseaux sociaux, à nos plateformes de campagne et à nos actions de sensibilisation directes, nous nous sommes assurés que les membres restent informés, investis et mobilisés dans les efforts de leur syndicat. À une époque où l'information circule rapidement et où l'incertitude

peut être source d'anxiété et de confusion, une communication claire est maintenant plus importante que jamais.

Je suis également très fier de notre **équipe des finances et de l'administration**, qui œuvre chaque jour pour que tous les autres services puissent accomplir leur travail de manière efficace et performante. Face à la multitude d'événements, de déplacements et d'activités au sein de notre syndicat, cette équipe assure le bon déroulement de toutes les activités et travaille avec beaucoup de patience et de courtoisie.

Il me semble que notre syndicat a gagné en visibilité et en influence auprès du grand public et dans la sphère politique. Au cours des trois dernières années, le SESJ a renforcé ses liens avec les député-e-s, les ministres, les hauts fonctionnaires ministériels, les chercheurs universitaires, les représentant-e-s des médias et les intervenant-e-s du secteur de la sécurité publique. Ces relations sont essentielles et nous offrent l'occasion de donner plus de place à la voix de nos membres, d'influencer les politiques publiques et de contester les décisions qui ont des conséquences négatives sur le personnel de la sécurité publique et les Canadien-ne-s qu'il sert.

Cet engagement politique accru s'est avéré particulièrement important dans le contexte de l'examen exhaustif des dépenses mené par le gouvernement fédéral et des mesures de réaménagement des effectifs qui en ont découlé. L'ampleur des réductions proposées dans l'ensemble de la fonction publique fédérale a engendré une immense incertitude pour bon nombre de nos membres et a renforcé l'importance de pouvoir compter sur un syndicat fort, organisé, qui n'hésite pas à s'exprimer et à défendre les services publics et les travailleur-euse-s qui les assurent.

Il est important de reconnaître que bon nombre des compressions budgétaires proposées aujourd'hui n'influencent pas uniquement des « postes » ou des « chiffres » dans une feuille de calcul. Elles influencent nos membres, leur famille et les résultats en matière de sécurité publique. Dans l'ensemble des ministères et des organismes, les membres du SESJ effectuent un travail hautement spécialisé qui ne peut être tout bonnement remplacé ou absorbé sans conséquences. La réduction des effectifs de première ligne, l'augmentation de la charge de travail et le départ professionnel-le-s d'expérience créent des risques qui s'étendent au-delà du lieu de travail et jusque dans les collectivités que nous servons. C'est pourquoi le SESJ a toujours présenté ces enjeux non seulement comme des préoccupations syndicales, mais aussi comme des enjeux de sécurité publique.

Un autre aspect marquant de ce mandat a été notre engagement à promouvoir la santé mentale et la sécurité psychologique au travail. Grâce à notre campagne sur les couverts des blessures par présomption, à notre partenariat avec la chercheuse Rose Ricciardelli, à notre implication auprès de l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique, ainsi qu'à nos efforts de sensibilisation entourant les blessures liées au stress opérationnel, nous avons continué notre lutte pour la reconnaissance du poids psychologique associé aux emplois du domaine de la sécurité publique.

Il en va de même pour notre travail entourant l'examen de la charge de travail et des pressions opérationnelles au sein de services tels que le Service correctionnel du Canada. Qu'il s'agisse d'examiner les réalités auxquelles sont confrontés les agent-e-s de gestion des peines, les agent-e-s de libération conditionnelle, les agent-e-s des Services d'alimentation, les agent-e-s des programmes correctionnels ou tout autre personnel de première ligne, le SESJ s'est toujours efforcé de veiller à ce que les décisions prises sur le lieu de travail reposent sur les données probantes, les réalités opérationnelles et le respect de l'expertise de nos membres.

Autre mission de taille : notre engagement à bâtir une culture syndicale fondée sur **le respect, l'inclusion et l'excellence**. Ces valeurs ne sont pas des concepts abstraits. Ce sont des principes concrets qui influencent la manière dont nous interagissons avec nos membres, dont nous nous comportons en interne et dont nous représentons notre organisation en public. Bâtir une culture syndicale saine exige des efforts constants, un leadership engagé et une volonté d'écouter, d'apprendre et d'évoluer ensemble.

Je suis fermement convaincu que la force du SESJ réside non seulement dans notre capacité à défendre nos intérêts à l'extérieur, mais aussi dans notre capacité à nous soutenir mutuellement en interne. C'est lorsque nous travaillons de manière collaborative, que nous respectons la diversité des points de vue et que nous restons unis dans la poursuite d'objectifs communs que nous donnons le meilleur de nous-mêmes. Au cours de ce mandat, j'ai été témoin d'une formidable évolution de notre organisation à cet égard. Même s'il y aura toujours des défis et des divergences d'opinions au sein d'un syndicat démocratique, je sais en mon for intérieur que nous bâtissons un syndicat plus fort et plus soudé, de plus en plus axé sur les solutions, la solidarité et le progrès collectif.

Je pense que l'un des points sur lesquels nous devons nous concentrer à l'avenir est **la manière dont nous apportons notre soutien aux délégués syndicaux et déléguées syndicales au sein de notre organisation**. Au cours des dernières années, nous avons constaté que les délégué-e-s syndicaux sont de plus en plus confrontés à des situations complexes. Ils doivent accompagner des membres qui souffrent d'un niveau élevé d'anxiété, de dépression et d'idées suicidaires; ils subissent un stress personnel croissant; et ils sont soumis à une forte pression lorsqu'ils apportent leur soutien aux membres. C'est un sujet que nous devons, en tant que syndicat, examiner afin de déterminer comment mieux soutenir ces représentant-e-s. Nous devons trouver des moyens de les aider à préserver leur santé mentale et de leur permettre de rester en contact avec leurs pairs. Il faudra y investir des ressources, mais j'estime que ce serait un investissement judicieux pour notre avenir.

Il ne fait aucun doute que des défis importants subsistent à l'horizon. Les mesures d'austérité budgétaire et les processus de réaménagement des effectifs se poursuivent dans de nombreux ministères. Les pressions opérationnelles continueront également de peser et d'exercer une pression supplémentaire sur nos membres. Les évolutions technologiques, notamment l'utilisation croissante de l'intelligence artificielle et les initiatives de modernisation numérique, continueront de transformer les lieux de travail dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Les questions

liées au recrutement, au maintien en poste, à la santé mentale, à la charge de travail et à la flexibilité au travail resteront au cœur des préoccupations de nombreux membres. C'est pourquoi notre combat contre les coupes budgétaires doit se poursuivre!

Ce mandat touchant à sa fin, je tiens à exprimer ma sincère gratitude à toutes les personnes qui ont contribué au travail de notre syndicat au cours des trois dernières années. À nos membres, merci pour le travail formidable que vous accomplissez chaque jour et pour la confiance que vous accordez à la direction de votre syndicat. À nos directions de sections locales, militant-e-s, membres des comités et VPR, merci pour votre dévouement et votre engagement sans faille.

À notre personnel et à l'administration du SESJ, merci pour votre professionnalisme, votre expertise et votre dévouement indéfectible envers nos membres. Je tiens également à rendre hommage aux familles et aux proches qui soutiennent nos membres et nos représentant-e-s syndicaux dans leur travail. Merci pour les sacrifices que vous faites vous aussi en coulisses.

Si les défis auxquels nos membres sont confrontés sont bien réels, la force, la détermination et la solidarité de notre syndicat le sont tout autant. Le SESJ a prouvé à maintes reprises que lorsque nous nous unissons avec détermination et conviction, nous pouvons être acteurs et des actrices du changement, défendre nos membres et construire un avenir meilleur pour le personnel de la sécurité publique dans tout le pays.

Notre travail est loin d'être terminé, mais les fondations que nous avons posées ensemble au cours des trois dernières années nous placent en bonne position pour l'avenir.

En toute solidarité,



David Neufeld

Annexe A

Réunions du président national

Janvier 2026 à juillet 2026

Les réunions organisées à l'avance sont incluses à la présente annexe, mais les réunions imprévues ne le sont pas.

Janvier 2026

5 janvier	Assemblée générale annuelle (virtuelle) Objet : Section locale 20174
7 janvier	Réunion avec la Division K de la GRC Objet : Commandant divisionnaire Trevor Daroux
9 janvier	Réunion avec Sonya Kim St-Julien (Justice) Objet : Bureau de l'ombuds et des services de résolution informelle Rapport annuel 2024-2025
9 janvier	Réunion avec Jeff Sandelli, Carol Osborne et Annie Blanchette Re : Discussion sur les CCC
13 janvier	Appel mensuel des VPR
15 janvier	Assemblée générale annuelle Objet : Section locale 70165 (Ottawa)
19 janvier	Réunion avec John Park et Kate Duah (GRC)
21 janvier	Réunion nationale sur le réaménagement des effectifs (SCC)
21 janvier	Réunion du Comité de l'équité (en ligne)
21 janvier	Réunion du Comité d'action politique
21 janvier	Appel des VPR
22 janvier	Réunion avec Bridgette Bouchard, SCC

22 janvier	Réunion avec Liane Sauer, CLCC
22 janvier	CNCSP SCC (Ottawa)
26 janvier	Le point sur l'examen exhaustif des dépenses (SCC)
26 janvier	Réunion avec le Comité national de santé et de sécurité du SESJ (présidence et coprésidence)
27 janvier	Réunion avec France Gratton, SCC
29 janvier	Réunion extraordinaire du CNA de l'AFPC
<u>20 février 2026</u>	
2 février	Réunion avec Raven Law Objet : LIAE
2 février	CNC du CNA de l'AFPC
3 février	Réunion avec Guy Morissette, SCC Objet : Bilan préparatoire – Comité national sur le réaménagement des effectifs
4 février (SCC)	Réunion du Comité national sur le réaménagement des effectifs
5 février	Le point sur l'examen exhaustif des dépenses (GRC)
6 février	Réunion d'urgence du CNCS
10 février	Réunion avec Mark Webber Objet : LIAE
10 février	Appel mensuel des VPR
11 février correctionnels	Examen du rapport du SESJ sur les agent-e-s des programmes
12 février	Réunion avec Tony Matson, SCC

	Objet : EED et RE
12 février	Réunion avec Jay Pyke, SCC Objet : Analyse de rentabilité de la gestion des peines
12 février	Réunion avec Alex Silas, AFPC Objet : Table ronde sur les forces de l'ordre
16 février	Réunion avec Liam McCarthy (AFPC)
17 février ligne)	Réunion du Comité national de santé et de sécurité du SESJ (en
17 février	Réunion avec Véronique Savard, CLCC Objet : Comité national mixte du RE
17 février	Rencontre avec Guy Morissette, SCC Objet : EED et RE
18 février	Comité national sur le réaménagement des effectifs (SCC)
18 février	Réunion du comité de négociation collective du SESJ
18 février	Réunion du personnel du SESJ
18 février	Réunion avec Raven Law Objet : Modifications à la LIAE
19 février	Visite de l'Établissement de Warkworth
23 février correctionnels du SESJ	Examen du rapport sur les agent-e-s des programmes
24 février	Réunion avec le SCC Objet : Discussion sur le cadre d'examen des NNF
24 février	Réunion avec Katherine Belhumeur, SCC Objet : Réunion bilatérale du SESJ
25 février	Rencontre avec Rob Hawkins, ACAF
27 février	Réunion avec les agent-e-s de négociation

Objet : RE

Mars 2026

2 au 6 mars	Formation du SESJ à Yellowknife
4 mars	Événement de mobilisation au SPPC (Yellowknife)
5 mars	Comité national sur le réaménagement des effectifs (SC)
6 mars	Visite de la Division G de la GRC (Yellowknife)
6 mars	Visite du SPPC à Yellowknife
3 au 6 mars	Réunion du CNA de l'AFPC (virtuelle)
9 mars	CNCSP Terre-Neuve-et-Labrador (en ligne)
9 mars	Réunion avec Liam McCarthy (AFPC)
10 mars	Appel mensuel des VPR
11 mars	Réunion du CCSOC (en ligne)
11 mars	Réunion avec Jay Pyke (SCC) Objet : Examen exhaustif des dépenses
12 mars correctionnels du SESJ	Examen du rapport sur les agent-e-s des programmes
13 mars	Réunion avec le CA-GRH, Matt Peggs (GRC) Objet : Examen exhaustif des dépenses
13 mars	Réunion avec Kit Public Affairs Objet : Préparation de la réunion avec le ministre de la Sécurité publique
16 au 20 mars	Campagne pour la GRC au Manitoba
16 mars	Visite de la Division D de la GRC
16 mars	Visite du détachement de la GRC de Selkirk

17 mars	Visite du détachement de la GRC de Powerview
17 mars	Visite du détachement de la GRC de Beauséjour
18 mars	Visite du détachement de la GRC de Portage la Prairie
18 mars	Visite du détachement de la GRC de Souris
18 mars	Visite du détachement de la GRC de Brandon
19 mars	Visite du détachement de la GRC de Minnedosa
19 mars	Visite du détachement de la GRC de Wasagaming
19 mars	Visite du détachement de la GRC de Dauphin
20 mars	Visite du détachement de la GRC de Sainte-Rose-du-Lac
20 mars	Visite du détachement de la GRC de Gimli
23 mars	Réunion avec la sénatrice Bernadette Clément (Ottawa)
24 mars	Lobbying auprès des député-e-s concernant le rapport sur les agent-e-s des programmes correctionnels
	Député Jacques Ramsay (La Prairie—Atateken (Québec)) - PLC
	Députée Rhonda Kirkland (Oshawa (Ontario)) - PCP
	Député Dane Lloyd (Parkland (Alberta)) – PCP
	Député Ali Ehsassi (Willowdale (Ontario)) – PLC
25 mars	Publication du rapport sur les agent-e-s des programmes correctionnels (Colline du Parlement)
25 mars	CNCSP Justice
26 mars Ottawa)	Événement national de mobilisation (Sécurité publique Canada,
27 mars	Réunion avec Marie Doyle, SCC

Avril 2026

1er avril	Visite à l'établissement d'Edmonton
2 avril	Comité mixte sur le RE - GRC
2 avril	Réunion avec Paula Vargas, directrice générale régionale Bureau de la Commission des libérations conditionnelles du Canada (Edmonton)
7 avril	Réunion du Comité d'action politique du CNA
13 avril supérieurs du SCC	Séance préparatoire du SESJ pour la réunion avec les cadres
13 avril	Réunion avec Talal Dakalbab, commissaire du SCC
13 avril	Réunion avec les cadres supérieurs du SCC
14 avril	Rencontre avec les présidences et coprésidences du Congrès
16 avril Gratton	Rencontre avec la sous-commissaire principale du SCC, France
14 au 17 avril	Réunions de l'Exécutif national du SESJ
17 avril	Événement de mobilisation, CLCC Ottawa
20 avril Lisgar)	Réunion avec le député conservateur Branden Leslie (Portage-
21 au 22 avril	Réunions du Comité d'organisation du Congrès du SESJ
23 au 24 avril	Réunions du Comité de l'équité du SESJ (Ottawa)
23 avril conditionnelles du Canada (Ottawa)	Assemblée générale annuelle de la Commission des libérations
24 avril	Réunion avec Mira Ahmad, AFPC
27 avril	Réunion avec Shaheen Lotun, AFPC Objet : Mobilisation pour le groupe TB
27 avril	Réunion avec Heather Veltman, SCC Objet : Comités sur le RE et l'OA du SESJ

28 avril	Réunion avec Jay Pyke, SCC Objet : Modèle de programme correctionnel virtuel
29 avril	Réunion avec Guy Morissette, SCC Objet : Comité national sur le réaménagement des effectifs
<u>20 mai 2026</u>	Réunion extraordinaire du CNA de l'AFPC
1er mai	CNCSP SPPC
3 mai	Conférence nationale sur l'équité de l'AFPC (Winnipeg)
6 mai	Réunion publique du SESJ WFA
7 mai	CNCSP GRC (Ottawa)
7 mai	Réunion publique du SESJ sur le RE
8 mai	Comité mixte du SCDATA sur le RE
10 au 11 mai	Congrès du travail du Canada (Winnipeg)
11 mai	Réunion avec Talal Dakalbab, commissaire du SCC
11 mai	Réunion avec le ministère de la Justice
11 mai	Réunion avec le SCC Objet : Intelligence artificielle
12 mai	Appel mensuel des VPR
13 mai	Comité national sur le RE du SCC
14 mai Jacques Ramsay	Visite de l'Établissement Drummond en compagnie du député
14 mai	CNCSP SCC
14 mai	Réunion avec le SCC, Guy Morrisette Objet : Rotation

19 mai	Réunion avec le ministère de la Justice Objet : Renforcement de la présence sur place
20 mai	Réunion du Comité du personnel
20 mai membres	Réunion du Comité de mobilisation et d'engagement des
21 au 24 mai (Victoria)	Congrès triennal régional de l'AFPC en Colombie-Britannique
26 mai	Réunion sur le DIPLO du CNM
27 mai	CNCSP Sécurité publique
28 mai	Cérémonie d'affirmation des pouvoirs du SCC (Ottawa)
29 au 31 mai	Congrès triennal de l'AFPC-Nord (Whitehorse)
<u>Juin 2026</u>	
4 au 7 juin	Congrès triennal de l'AFPC-Prairies (Calgary)
8 juin	Assemblée générale annuelle Objet : Section locale 00078 (virtuelle)
9 juin	Appel mensuel des VPR du SESJ
11 juin	CNCSP SCC
12 au 14 juin	Congrès triennal de l'AFPC-Ontario (Markham)
15 juin	Réunion du personnel du SESJ
16 au 19 juin	Réunion du CNA de l'AFPC
17 juin Souris)	Réunion avec le député conservateur Grant Jackson (Brandon-
23 juin	CNCSP SCDATA

26 au 28 juin	Congrès triennal de l'APFC-Atlantique
29 juin	Réunion dU CCSOC (virtuelle)
30 juin	CNCSP Commission des libérations conditionnelles du Canada

Juillet 2026

12 juillet	Réunion de l'Exécutif national (Québec)
13 au 17 juillet	Congrès triennal du SESJ (Québec)