

**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE NATIONALE ET VICE-PRÉSIDENTE
RÉGIONALE
ATLANTIQUE (GRC-JUSTICE-SPPC)
AU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Lynette Robinson

C'est avec grand plaisir que je sou mets mon rapport de VPN et VPR dans le cadre du Congrès national triennal 2026 du SESJ.

Dès le début, militantisme et défense des intérêts de nos membres ont été les mots d'ordre de ce mandat. La première année a commencé immédiatement après une grève, la première que beaucoup de nos membres ont connue en près de 20 ans.

Le télétravail a été un thème important de la plus récente ronde de négociation. Bien que nous reconnaissons que le télétravail n'est pas possible pour tous les postes, le principe en question nous concerne tous. Quand l'employeur commence à miner des engagements qui ont été acquis grâce aux négociations collectives, tous les membres doivent se questionner quant à l'intégrité du processus. Malheureusement, nous avons vu le Conseil du Trésor (CT) devenir de moins en moins fidèle à l'esprit de ce qui avait été négocié.

Les membres ont de nombreuses raisons d'être frustrés par le CT. Un exemple particulièrement troublant est le prélèvement de milliards de dollars de notre fonds de pension par le CT, qui s'accorde pour sa part une interruption de paiements. Je vous rappelle que l'argent du fonds de pension n'est pas que l'argent du gouvernement : la moitié provient des cotisations versées par chacun d'entre nous tout au long de notre carrière.

Un autre exemple est la création par le CT d'une étape supplémentaire visant à anticiper les avantages déjà prévus dans la convention collective lors du réaménagement des effectifs (RE). Bien que certains membres puissent croire que le fait de pouvoir prendre sa retraite sans pénalité est un avantage, cette option existe déjà en vertu des modalités de RE. En outre, les modalités de RE fournissent d'importantes protections financières, notamment la Mesure de soutien à la transition, qui peut fournir jusqu'à 52 semaines de salaire, ainsi que des allocations d'études.

Face à ces problèmes, le SESJ s'est positionné à l'avant-plan, se ralliant dans tout le pays contre les mesures gouvernementales comme les compressions proposées dans l'exercice exhaustif d'examen des dépenses ministérielles.

Le travail nécessaire pour contrer les initiatives anti-ouvrières du Conseil du Trésor se poursuit, mais je tiens à signaler que je suis également très fière du travail qui se fait à l'interne au SESJ. Nos efforts de communication visant à tenir les membres informés du travail que fait leur syndicat en leur nom ont été proprement exceptionnels. Si vous voulez voir l'ampleur de ce que le syndicat a accompli, je vous encourage fortement les membres à s'inscrire à nos bulletins de nouvelles, à visiter le site Web et à nous suivre dans les réseaux sociaux. Notre équipe des communications a établi un lien direct avec les membres afin qu'ils puissent voir de première main le travail effectué en leur nom, y compris les manifestations, les conférences, les visites de lieux de travail, les réalisations des membres, les dons, les réunions de haut niveau, et plus encore. Le SESJ fait des efforts concrets pour donner aux membres une place de premier plan dans le travail qui est fait pour eux.

Le réaménagement des effectifs a occupé une place particulièrement importante au cours des derniers mois. Le SESJ s'est engagé dans une campagne nationale visant à s'assurer que le public comprend ce que ces compressions pourraient signifier pour la sécurité publique. Nous

avons créé un site Web et alloué des ressources pour nous assurer que nous travaillons activement à protéger les services publics, la sécurité publique et les emplois de nos membres . Nous nous sommes également engagés à communiquer directement avec le cabinet du ministre pour nous assurer qu'il comprend bien l'impact réel de ces compressions. Nous gardons l'espoir que grâce à nos efforts, les pertes d'emplois pourraient être minimisées. Trop souvent, les pertes d'emplois n'éliminent pas la charge de travail en tant que tel. Celle-ci est plutôt redistribuée aux membres qui sont déjà surchargés. Le SESJ poursuivra ses efforts à cet égard.

En tant que vice-présidente nationale, je suis heureuse d'annoncer que j'ai respecté les engagements que j'ai pris au cours de ma campagne 2023. Je m'étais notamment engagée à créer une nouvelle lettre de bienvenue aux membres, à revendiquer de la formation en santé mentale pour les nouveaux employés et nouvelles employées travaillant sur des dossiers opérationnels et à collaborer avec les employeurs pour relancer les séances d'orientation du personnel.

La lettre de bienvenue aux nouveaux membres est maintenant sur le site Web du SESJ, où les représentants et représentantes des sections locales peuvent y accéder et la partager avec les nouveaux membres. Elle comprend un lien direct permettant aux membres de s'inscrire en tant que membres à part entière, ainsi que des renseignements sur les possibilités de formation de l'AFPC, y compris des encouragements à suivre le cours intitulé *L'ABC du syndicat*.

En travaillant sur ce projet, nous avons découvert que de nombreux nouveaux membres ont de la difficulté à trouver leur employeur dans la liste déroulante lors de la signature de leur carte de membre en ligne. Par conséquent, le SESJ a travaillé avec l'AFPC pour ajuster le processus d'inscription en ligne afin qu'il soit plus facile pour les membres de remplir leurs cartes. Depuis que ces améliorations ont été apportées, j'ai reçu beaucoup moins de messages de membres perplexes qui essaient de s'inscrire. C'est un petit changement qui peut sembler modeste, mais c'était une étape importante pour s'assurer que les membres peuvent facilement participer à la vie syndicale.

Le SESJ a également travaillé avec les employeurs pour mettre au point des systèmes de soutien en santé mentale plus solides pour les employés et employées travaillant sur des dossiers opérationnels. De plus, le Service des poursuites pénales du Canada, le ministère de la Justice et la GRC ont commencé à mettre en œuvre des mesures pour s'assurer que les nouveaux employés reçoivent une formation en santé mentale lors du processus d'accueil et d'orientation. Je suis particulièrement heureuse d'annoncer que la GRC offrira aux nouveaux employés le programme *En route vers la préparation mentale* dans son intégrité avant qu'ils ne commencent à travailler sur les dossiers opérationnels. Nous continuons de travailler avec le Service correctionnel du Canada (SCC) et ses comités sur les questions de santé mentale dans l'espoir d'obtenir des engagements semblables.

Le SESJ a également plaidé avec succès pour la reprise des séances d'orientation des employés dans plusieurs ministères. En vertu des conventions collectives, les représentants syndicaux et représentantes syndicales ont la possibilité d'être présentés aux nouveaux employés lorsqu'il y a un processus de séances d'orientation en vigueur. De nombreux ministères avaient cessé d'offrir ces séances, mais grâce à nos revendications, ils ont recommencé à les offrir. Les représentants et représentantes des sections locales et de l'échelle nationale peuvent donc recommencer à rencontrer les nouveaux employés.

Le SESJ a également travaillé avec la GRC et le SCC pour créer des vidéos de bienvenue mettant en vedette le président du SESJ, David Neufeld, et moi-même. Ces vidéos font partie des séances d'orientation. Comme je l'ai dit pendant ma campagne, nous ne voulons pas que les membres entendent parler de leur syndicat pour la première fois lorsqu'il est temps de leur demander de soutenir un piquet de grève. Des initiatives comme celle-ci aident à faire en sorte que le syndicat soit présent dès le début de la carrière d'un membre.

Au sein de la GRC, du ministère de la Justice et du SPPC, je me suis donné comme priorité de mieux faire connaître notre syndicat et d'encourager la participation des membres. J'ai organisé des lunchs virtuels où nous avons invité des groupes cibles, notamment les nouveaux membres et les membres civils. Ces séances ont connu beaucoup de succès et j'ai l'intention de les poursuivre. J'ai également organisé des lunchs avec des membres de l'équipe de négociation en lien direct avec les membres de la région de l'Atlantique, ainsi que des séances sur des programmes de défense des travailleurs et travailleuses, de santé et de sécurité au travail, etc. Ces séances attirent une forte participation et se veulent une occasion précieuse pour échanger de l'information et se mobiliser.

Les cas de représentation ont considérablement augmenté, en particulier dans le domaine des mesures d'adaptation en milieu de travail au sein de la GRC. Les demandes d'examen médical indépendant sont devenues de plus en plus courantes, en particulier pour les membres qui cherchent à obtenir l'autorisation de travailler de la maison comme mesure d'adaptation. Bien que l'employeur parle souvent de collaboration et de solutions au cas par cas, nous constatons une augmentation des griefs liés aux processus de mesures d'adaptation.

Cette tendance est préoccupante, surtout si l'on se souvient des déclarations de la GRC qui, en mars 2023, prônait au comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité la simplification du processus et la mise en œuvre de solutions sans restrictions inutiles. Malgré ces engagements, les membres sont maintenant confrontés à une augmentation des demandes de documents à l'appui, même pour des mesures d'adaptation relativement simples.

Le Comité national sur la santé et la sécurité de la GRC a également entraîné son lot de défis. La GRC a modifié son approche en matière de nomination de représentants et représentantes au sein du comité. L'employeur souhaite empêcher les VPR de représenter les membres, exigeant une transition en vertu de laquelle seuls les employés « actifs » auraient le droit de siéger au comité. Les propos de la GRC sous-entendent une volonté de contrôler le comité et ses discussions. Certains points de discussion ont été refusés et l'employeur a tenté de dicter le cours des choses.

D'un point de vue syndical, ce comité a déjà été un forum productif. Par exemple, nous avons réussi à soulever le sujet de la ménopause en milieu de travail, ce qui a amené la GRC à s'engager à prendre des mesures de sensibilisation à l'échelle nationale. Mais récemment, même des propositions simples comme l'augmentation de la visibilité des membres des comités de santé et de sécurité des sections locales au moyen d'autocollants ou de pancartes ont récemment été rejetées comme points de discussion. Le SESJ a déposé une plainte auprès d'Emploi et Développement social Canada concernant l'interdiction de nommer des VPR au sein du comité.

En ce qui concerne le harcèlement en milieu de travail, la GRC avait déjà accepté de permettre à chaque syndicat de tenir sa propre liste d'enquêteurs. Or, l'employeur a maintenant indiqué qu'il

souhaitait créer une liste commune pour tous les syndicats. Bien que le Code canadien du travail permette une liste commune, la GRC a deux comités d'orientation, ce qui signifie que chaque comité devrait conserver son autonomie en ayant le droit d'élaborer sa propre liste en collaboration avec l'employeur.

Cette question importe particulièrement au SESJ parce que la Fédération de la police nationale a accepté d'inclure des membres retraités de la GRC comme enquêteurs. Le SESJ a pourtant été très clair : nous ne pouvons pas accepter le recours à d'anciens employés de la GRC comme enquêteurs dans les cas de harcèlement. Le rapport Bastarache a clairement indiqué qu'une véritable indépendance est essentielle dans le processus d'enquête sur le harcèlement.

La GRC continue de fournir des rapports réguliers sur les plaintes de harcèlement. Bien que le nombre total de plaintes fondées puisse sembler faible, nous avons observé que les plaintes impliquant des employés de la fonction publique et des membres civils s'avèrent fondées plus fréquemment que celles impliquant des membres réguliers.

À l'échelle régionale, j'ai travaillé en étroite collaboration avec le service de santé et de sécurité pour m'assurer que les membres du SESJ sont recommandés comme se doit aux employeurs pour les nominations aux comités de santé et de sécurité des sections locales. Trop souvent, les employés sont « invités » à se joindre « volontairement » aux comités. Pour résoudre ce problème, j'ai contacté individuellement les représentants des divisions et les représentants des sections locales pour m'assurer qu'ils comprennent leurs responsabilités et savent que le SESJ est là pour les aider en cas de problème de santé et de sécurité.

J'ai également encouragé tous les représentants à s'inscrire officiellement en tant que représentants de la santé et de la sécurité afin que le SESJ puisse entretenir un système de suivi. Bien que cette initiative ait nécessité beaucoup de temps et d'efforts, elle a été très réussie. Je crois qu'en prenant le temps de travailler avec chaque représentant individuellement, les comités seront plus solides et, en fin de compte, ce sera une contribution à des milieux de travail plus sûrs.

Je siège également à plusieurs comités représentant les membres du SESJ auprès de l'employeur. L'un d'eux est le Comité sur l'équité salariale de la GRC, qui comprend des représentants du Conseil du Trésor et des syndicats représentant les membres réguliers et civils. Ce travail est extrêmement important, bien que les progrès aient été lents. Nous avons besoin de prolongations afin de terminer les travaux correctement.

Le Conseil du Trésor a embauché un expert-conseil dont la participation a malheureusement contribué aux retards, mais nous devons continuer de travailler au sein de cette structure pour atteindre le résultat final. Nous travaillons toujours sur l'outil d'évaluation des emplois, un élément essentiel du processus. Je suis reconnaissante de la contribution de Sonia Colterman O'Brien, VPR, et de Jess Wallis, employée de l'AFPC, à ce comité.

En parallèle, le plan d'équité salariale pour le reste des membres du SESJ est abordé à la table de l'administration publique centrale avec l'AFPC. Depuis le début, je soulève de sérieuses préoccupations quant à l'existence de deux tableaux distincts examinant l'équité salariale alors que les employés de la fonction publique et les membres civils effectuent un travail identique

côte à côte. Il est très possible que les résultats diffèrent, ce qui serait extrêmement problématique.

Les membres civils font officiellement partie de leurs conventions collectives respectives de l'AFPC depuis le 27 novembre 2025. Bien que toutes les dispositions ne s'appliquent pas à eux, cela représente un grand pas dans la bonne direction. Ils ont ainsi accès à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour le règlement des griefs et des plaintes, ce qu'ils n'avaient pas auparavant.

Les membres civils ont aussi obtenu d'autres avantages grâce à cette transition, notamment des dispositions supplémentaires en matière de congés et une semaine de travail de 37,5 heures, tout en conservant certains avantages tels que les congés de maladie illimités. Félicitations aux membres de l'équipe de négociation, qui ont travaillé sans relâche pour atteindre ce résultat.

Pour mobiliser davantage les membres civils, j'ai organisé des dîners-conférences et une séance de formation dédiée aux membres civils à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Merci à tous les membres civils qui ont participé.

Je suis également extrêmement satisfaite du niveau de participation aux sections locales dans toute la région. Toutes les sections locales sont actives, ont tenu leurs assemblées générales annuelles et ont une direction fonctionnelle. Merci à toutes les personnes qui se sont portées volontaires pour servir la cause. C'est grâce à vous que le SESJ demeure fort à l'échelle locale.

Félicitations aux sections locales suivantes :

- À la section locale 90053 pour avoir remporté l'initiative de nettoyage des plages de l'AFPC
- À la section locale 80116 pour sa participation au programme mixte de l'AFPC pour le développement local
- À la section locale 60001 pour avoir retrouvé sa stabilité et maintenu une direction en bonne et due forme
- À la section locale 60001, encore une fois, pour sa direction comptant 17 membres et son organisation fréquente de piquets d'information et de collectes de fonds pour des organismes de bienfaisance locaux
- Aux sections locales 60148, 90007, 90051 et 80115 pour n'avoir aucun cotisant Rand

Un grand merci également à mes représentantes suppléantes, qui ont pris le relais quand j'étais en congé pour des raisons médicales et des vacances.

Des rapports comme celui-ci ne sont pas faciles à écrire. Le travail d'un VPR prend toutes sortes de formes tout au long de la journée : encadrement, interventions sur les questions liées au lieu de travail, rencontres avec les députés, consultations sur les politiques, appui aux griefs et participation à d'innombrables réunions avec la partie patronale.

J'espère que les membres comprennent que les représentants syndicaux, que ce soit à l'échelle locale ou nationale, travaillent sans relâche pour le plus grand bien de nos membres. Être un représentant syndical est vraiment un travail de dévouement et de détermination. Il y a de longues heures, des revers occasionnels et des victoires qui semblent parfois avancer à pas de tortue. Mais chaque succès compte. Chaque membre que nous aidons fait que nos efforts en valent la peine.

Je suis profondément reconnaissante d'avoir l'occasion de servir en tant que vice-présidente régionale et vice-présidente nationale. Merci, du fond du cœur, de me faire confiance pour tenir nos employeurs responsables et pour travailler à des lieux de travail plus sûrs et meilleurs pour vous tous.

Enfin, merci à notre incroyable personnel du SESJ et à mes collègues VPR pour le dévouement dont ils et elles font preuve chaque jour au nom des membres. C'est grâce à nous tous qui travaillons ensemble que nous continuons à changer la donne pour les membres du SESJ, que ce soit avec nos efforts visibles ou invisibles.

Merci pour tout ce que vous faites.

En toute solidarité,

Bien à vous,

Lynette

**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
QUÉBEC
(GRC-JUSTICE-SPPC-SCC COMMUNAUTÉ-CLCC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Annie Blanchette



Rapport VPR triennal 2024-2025 – Région du Québec/communauté Annie Blanchette

Rapport VPR 2024

JANVIER 2024 – entrée en poste

Mars 2024 - Rencontre annuelle des dirigeants nationaux (@Hôtel intercontinental de Mtl). Participons à de courtes formations diverses très intéressantes ainsi que des présentations sur le plan d'éducation, le programme de leadership syndical, des programmes d'assurances et ses avantages. Nous révisons aussi la lettre d'entente sur le télétravail, le programme d'apprentissage mixte (PAM) et discussions sur les enjeux du système de paye phénix et des options possibles afin de garder le sujet à jour dans les médias.

L'AFPC-Qc a aussi profité de cette occasion afin de célébrer les 20 ans de la syndicalisation du secteur universitaire lors d'un souper commémoratif.



8-12 avril 2024 - Réunion de l'exécutif national

Le 9 avril, nous avons participé à la deuxième cérémonie annuelle de remise des prix nationaux de la sécurité publique afin de souligner le travail exceptionnel de sept membres du SESJ, mais aussi leur implication au sein de leur communauté. Cet événement a lieu à Ottawa et nous donne aussi l'occasion de discuter de divers enjeux du SESJ avec des députés qui sont présents pour la cérémonie.

16 avril 2024 - Nous nous rendons au BLC des Laurentides afin de nous introduire en tant que nouvelle VPR et rencontrer les membres en conjonction avec Andréanne Samson, qui a présenté les Fonds de solidarité (REER - FTQ). Avons discuté des inquiétudes avec le système de sécurité Solusguard et avons demandé aux membres de noter les difficultés à utiliser l'appareil. Plusieurs rapportent un système qui n'est pas fiable et donc qui n'assure pas la sécurité du personnel qui rencontre des délinquants en dehors des bureaux. Nous avons aussi discuté brièvement du projet de recherche sur la charge de travail des Agents de libération conditionnelle (ALC) du Professeur Angelo Soares sur la FARALCC, surtout afin d'aviser des efforts soutenus par le SESJ pour aider les ALC en communauté à atteindre un meilleur équilibre de vie. Malgré les efforts soutenus du SESJ pour aviser les membres de nos actions et de les impliquer, nous notons que la plupart de nos membres n'étaient pas au courant de cette étude et de la présentation effectuée à la soirée Vins & fromages de 2023. Avisons aussi que le sujet de télétravail est toujours à nos

agendas et que le SESJ continue activement d'en débattre même si les membres en entendent moins parler.

24 avril 2024 - Rencontre avec le Commandant de la Division C de la GRC, Martin Roach, ainsi que Julie Fortin, Dirigeante des relations employeurs-employés (DREE) et Hélène Beaulieu, Surintendante, afin de nous présenter officiellement et discuter des enjeux qui semblent marquer les employés de la GRC. Tentons ainsi d'établir des liens plus conviviaux pour les relations futures entre le syndicat et la gestion de la GRC. Les gestionnaires semblent démontrer de l'ouverture à travailler avec le SESJ et nous explique aussi la position des relations de travail au sein de leur organisation.

28 avril 2024 - Journée nationale du deuil des accidentés de travail de la FTQ. Nous avons marché de l'Hôtel de ville de Montréal à la grande roue du Vieux-Port de Montréal afin de commémorer le décès sur les lieux de travail, d'un jeune employé de 22 ans en 2021. Cette journée est officiellement reconnue par les gouvernements fédéral et provincial et sert à renouveler notre engagement à protéger les fonctionnaires en catalysant nos efforts pour améliorer les conditions de travail de nos travailleurs.

Marc-Édouard Joubert, Président du Conseil (FTQ), a fait une courte présentation, suivi du frère de la victime.



6 mai 2024 - Nous avons participé à une mobilisation afin d'appuyer la section locale à charte directe du Centre de recherches du Douglas Mental Health University Institute de Montréal qui continue leurs négociations depuis 1 ½ an. Nous avons ainsi manifesté devant la résidence d'une Directrice ayant congédié un membre du syndicat avant de nous diriger vers les pavillons du Centre de recherche. Une

trentaine de personnes sont venues en support à leur cause et nous avons été accueilli négativement et insulté par des membres de la gestion et de la sécurité.



9 mai 2024 – Nous avons participé à la soirée caritative pour la Fondation Docteur Benoit Deshaies à Montréal, avec d'autres membres de l'AFPC. Cette fondation aide les victimes de lésions professionnelles résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui ne sont pas toujours reconnus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Plusieurs membres de divers syndicats étaient présents.

<https://www.fondationdrdeshaies.org/>

14 mai 2024

Manifestations à divers sites à l'échelle nationale afin de contester le non-respect de la lettre d'entente sur le TT.

Nous avons donc choisi 2 sites au Québec, qui semblaient plus touchés par l'annonce du retour au bureau établi par le Secrétariat du conseil du trésor (SCT), soient les établissements La Macaza et Cowansville et le VPR Patrick Ménard et moi-même, nous sommes rendues rendus respectivement aux 2 établissements. Avec la présidente de la section locale du SESJ de l'Établissement de Cowansville, Nathalie Bernier, nous avons remis les pamphlets informatifs aux employés arrivant sur leur lieu d'emploi. Nous leur avons expliqué que le SESJ se positionnait en désaccord avec la dernière annonce du SCT, concernant le retour au bureau, sans considération au cas par cas. Pour la vaste majorité des employés que nous avons pu adresser, le piquet d'information a été bien reçu et beaucoup ont appuyé nos actions contre le non-respect de cette lettre d'entente par le SCT.

15 mai 2024 - Visite du BLC de Québec. Présentation de la nouvelle DD du DEO Dominique Dulac et des membres sur place. Discussion de divers dossiers avec quelques membres et la présidente du local 10077, Marie-Pier Tremblay.

15 au 17 mai 2024 – Avons participé à la dernière réunion sur l'étude de la charge de travail pour les employés impliqués avec le syndicat complétée par l'UQAM et chapeauté par l'AFPC-Qc. Le projet sera présenté à l'AFPC en 2025.

26 au 31 mai 2024 – Congrès national triennal AFPC 2024

Avec plusieurs délégués de notre élément, nous avons participé au Congrès de l'AFPC à Ottawa et avons pu voter plusieurs motions que nous jugeons importantes pour nos membres. Nous avons aussi eu le plaisir d'assister à une présentation intéressante du leader du NPD Jagmeet Singh.



Le 8 juillet 2024 - Le personnel du BLC Ville-Marie s'est rassemblé devant leur bureau afin de manifester leur mécontentement face aux resserrements des mesures de télétravail du SCC, mesures qui ne suivent pas les mesures de télétravail imposées par le SCT. Les employés en ont assez de ne pas être considérés et écoutés dans les décisions du SCC, et ils en ressentent les conséquences sur leur santé mentale et leur vie personnelle alors que leur charge de travail ne fait qu'augmenter.

Le 6 août 2024, une AGA de l'exécutif nous a permis de voter Sandy Berthelotte comme VPR suppléante.

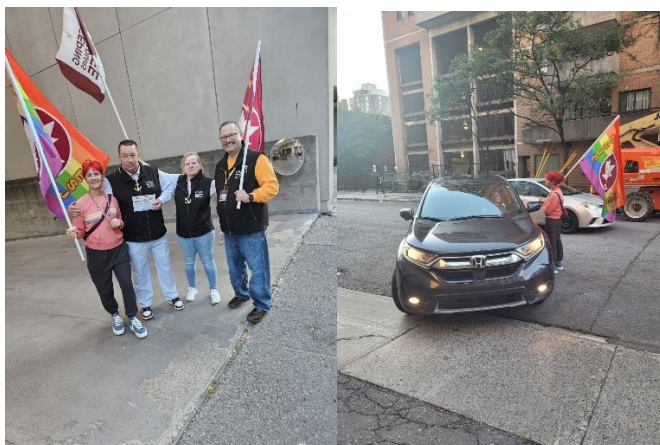
Le 16 août 2024, avec le Président national et l'équipe des communications du SESJ, nous avons visité les bureaux de la GRC Valleyfield, ce qui nous a permis d'en apprendre davantage sur les réalités d'un bureau qui s'occupe en grande partie de la patrouille des frontières avec les États-Unis. Nous avons aussi pu nous entretenir avec des membres du SESJ et les avons invités à communiquer avec le département des communications afin de partager les détails de leurs tâches et faire connaître les spécificités de leur métier.

Le 4 septembre 2024, nous avons participé à une mobilisation de l'AFPC-QC au Complexe Guy-Favreau au centre-ville de Montréal, avec le Conseil du District de Montréal, afin de manifester contre les mesures plus restrictives du télétravail qui doivent débiter ce mois-ci. Les membres de plusieurs éléments

s'étaient mobilisés pour manifester leur mécontentement pendant leur lunch qui a été fourni par l'AFPC-QC.



Du 23 au 29 septembre 2024, nous avons participé à la rencontre des exécutifs à Ottawa, où plusieurs enjeux syndicaux ont été abordés. Une rencontre avec l'exécutif du Service correctionnel du Canada ayant débuté la semaine, où le syndicat en a clairement appelé de la gestion concernant les nouvelles modalités de télétravail, que nous considérons déraisonnable, en plus des journées d'ancrage. Devant notre insatisfaction face à leurs réponses vagues, la gestion du SCC a ensuite demandé une rencontre avec quelques représentants du SCC, afin de mieux comprendre le mécontentement des membres. Il a alors été soulevé que les nouvelles directives avaient de lourdes conséquences sur la santé mentale et l'équilibre de la vie professionnelle et personnelle de nos membres. Nous avons aussi fait mention du sentiment d'abandon de nos membres, qui ne se sentent plus considérés et respectés au SCC. Malgré cette conversation et plusieurs qui s'en sont suivies, le SCC a semblé faire fi des recommandations du syndicat en ce qui concerne le bien-être et la santé mentale de ses employés. Nous avons donc manifesté devant les bureaux du QG du SCC et avons remis des pamphlets d'informations aux employés qui arrivaient pour leur quart de travail.



Le 28 septembre, nous avons aussi participé à la soirée de commémoration des officiers de la paix, financée en partie par le SESJ. Plusieurs mentions honorables ont été remises au courant de la soirée. Le lendemain, nous avons assisté à la cérémonie officielle et la parade de commémoration des agents de la paix sur la colline parlementaire.

Les 2 et 3 octobre, nous nous sommes rendus au Bureau de libération conditionnelle de Yellowknife avec le Comité consultatif sur la sécurité et les opérations dans la collectivité (CCSOC-ACCSO) afin de commémorer le 20^e anniversaire du décès de Louise Pargeter, ALC tragiquement tuée dans le cadre de ses fonctions à Yellowknife, TNO. Le décès de Mme Pargeter a transformé les services correctionnels communautaires et le comité CCSOC-ACCSO sert maintenant à améliorer la sécurité du personnel surveillant les délinquants en communauté. Un banc en son honneur a été restauré afin de commémorer sa vie, son amour pour sa communauté et son service.



Octobre 2024 - Suivant la directive de l'AFPC, beaucoup de membres ont soumis des griefs concernant la nouvelle directive de télétravail du SCT, qui va à l'encontre de la lettre d'entente du télétravail. Depuis octobre 2024 et jusqu'à ce jour, nous avons reçu et auditionné plus de 60 griefs contestant la directive du retour au bureau en présentiel. La frustration des employés est ressentie, ce que chaque membre a démontré lors des auditions de griefs. Ces changements d'horaire ont lourdement affecté la conciliation entre leur vie personnelle et le travail, en plus de leur santé mentale et leur dévouement puisqu'ils se sentent trahis. Les membres ont clairement exprimé leur mécontentement et même leur détresse à leur employeur lors des auditions de griefs.

Le 11 novembre 2024, dans le cadre du programme de Leadership de l'AFPC auquel participait la présidente de la section locale du District Est-Ouest (DEO) Marie-Pier Tremblay, nous avons fait une présentation en tant que vétéran et syndicaliste au féminin. L'événement s'est tenu à Québec et plusieurs panelistes y étaient invitées afin de discuter des enjeux de syndicalisme au féminin.



Les 20 et 21 novembre, nous avons participé à la Conférence sur la formation en matière de négociation pour la région du Québec. Cette formation se déroulait à Montréal et dans le contexte de cette formation, nous avons discuté des diverses demandes soumises par les membres du SESJ. La formation, donnée par la directrice des relations de travail du SESJ, Melanie Crescenzi, a d'abord expliqué ce qu'est le processus de négociation. Patrick LeBlanc, représentant régional de l'AFPC, a pris aussi pris le temps de nous expliquer les secrets de la rédaction des revendications essentielles et le processus afin de les hiérarchiser après les avoir examinés et justifiés. Afin de représenter les tables PA et SV, nous avons tenu une élection et avons sélectionné les délégués et suppléants qui participeront à la Conférence nationale sur les négociations de l'AFPC.

Lors de cette même formation, nous avons pris du temps pendant un dîner, afin de démontrer notre appui aux employés de Postes Canada qui étaient en grève. Ceux-ci ont semblé bien apprécier le support du SESJ et du Président national, David Neufeld.



Parmi ces événements, nous participons régulièrement à des patronales-syndicales avec la GRC, le SCC, la CLCC et Justice & SPPC et essayons d'établir de meilleurs liens avec les employeurs afin de mieux partager les préoccupations de nos membres. Nous participons aussi à des rencontres pour divers comités afin de trouver des solutions à divers enjeux et supporter nos membres.

Conseil du trésor

Employés essayant
d'expliquer les
bénéfices du télétravail



Rapport VPR 2025

L'année 2025 débute avec les griefs de télétravail, suivant la directive de l'AFPC. Plusieurs départements ont soumis ces griefs en grand nombre, soit Justice Canada, la CLCC et Justice Canada. Ces griefs ont donc occupé beaucoup de temps au niveau des sections locales et pour les VPR avec les auditions de 2^e palier. Les membres sont outrés de cette décision du SCT, les obligeant à retourner travailler au bureau alors qu'ils avaient démontrés qu'ils étaient en mesure d'effectuer leur travail à partir de la maison de façon aussi efficace, sinon mieux. Avec le télétravail, nos membres avaient atteint un bon équilibre personnel et de travail-famille et certains ont même été embauchés avec la promesse d'un certain nombre de jours en télétravail, ce qui n'a pas été respecté par l'employeur. Cette nouvelle directive démontre peu de flexibilité et de considération et a vu augmenter le niveau d'anxiété de nos membres.

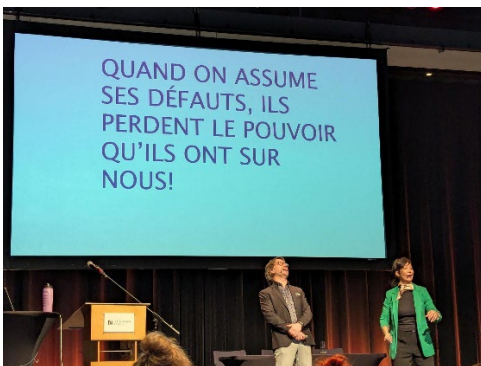
Les 4 & 5 février 2025, nous avons bénéficié d'une formation de grief 101, avec tous nos délégués impliqués au niveau des griefs dans les diverses sections locales de la région du Québec. Notre équipe de relations de travail a pris le temps de bien nous expliquer les processus des griefs, en nous donnant des exemples pertinents et en nous fournissant des outils pertinents, afin de nous permettre de mieux accompagner nos membres.

Du 19 au 23 février 2025, nous avons participé à la conférence nationale sur les négociations à Montréal. Cette conférence très importante nous a permis d'examiner les revendications des membres afin d'établir les priorités qui serviront mieux les intérêts de 120 000 fonctionnaires fédéraux. Nous avons aussi pu élire les équipes qui négocieront avec le SCT, dans le but d'améliorer les salaires et les conditions de travail de nos consœurs et confrères. Cette rencontre nous a aussi permis d'établir de nouveaux liens avec des membres de l'AFPC, que nous n'avons pas souvent la chance de côtoyer en dehors des congrès de l'AFPC.

Le 27 mars 2025, nous nous sommes mobilisés au Centre fédéral de formation (CFF) du Service correctionnel du Canada (SCC), lors d'une mobilisation du SESJ à l'échelle nationale. Cette mobilisation visait à informer nos membres des coupures envisagées par le nouveau gouvernement, considérant les élections à venir et d'élaborer sur les actions à venir du SESJ.



En avril 2025, nous avons assisté à la Conférence des femmes régionale, qui se déroulait dans la région de Charlevoix, sous le thème de *La militance, c'est féminin*. Des conférences, des témoignages et des ateliers forts intéressants étaient à l'ordre du jour. Entre autres, nous avons eu des présentations sur les réclamations à la CNESST et les principaux enjeux des femmes en SST. Nous avons aussi eu une présentation sur les droits de femmes en 2025, afin de nous permettre d'analyser la menace que représente la montée de l'extrême droite sur la scène politique canadienne face aux droits des femmes. Ceci nous a permis de mieux comprendre comment l'unité et l'intersectionnalité peuvent contribuer à l'avancement de droits des femmes. De plus, nous avons eu une présentation sur l'inclusion des personnes trans dans le militantisme et sur le mythe de la femme noire.



Comme à chaque année en avril, les Vice-présidents régionaux se sont réunis à Ottawa afin de procéder à la rencontre des exécutifs nationaux. Parmi les sujets à l'ordre du jour, nous avons fait le compte-rendu de la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC. Nous avons aussi continué la planification du Congrès triennal du SESJ, à venir en juillet 2026 à Québec et ainsi voté le slogan pour cette édition de 2026. Le gagnant de la création du slogan « Bâtir des ponts, briser des barrières » s'est mérité un prix de \$200 et la participation au congrès en tant qu'observateur, payé par le SESJ. Nous avons aussi débuté la

planification du Congrès triennal du SESJ de 2029 et avons pris part à un atelier sur la lutte contre le harcèlement.



Il a aussi été question de la campagne des CR-03 & CR-04. De plus la nouvelle description de tâches des adjointes administratives a fait l'objet d'un point de discussion et nous avons conclu que le site web du SESJ méritait des clarifications sur le sujet. Des griefs sur cette nouvelle description de tâches très générique sont attendus.

Du 7 au 8 mai 2025, nous avons assisté à la Conférence de l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité public (ICRTSP – PSPNet) à Regina, SK. À titre de membre du Consortium de recherche national, l'ICRTSP fait office de centre virtuel d'échange des connaissances pour la synthèse, l'application et l'échange des savoirs, en s'appuyant sur les meilleures données de recherche contemporaines avec, comme mission d'ensemble, d'aider les membres, actuels et anciens, du personnel de la sécurité publique, leurs dirigeants et leurs familles, à maintenir et améliorer leur santé mentale et leur bien-être. Nous avons donc participé à diverses présentations par des spécialistes de différentes ressources en santé mentale, tel que l'importance du sommeil et du soutien des pairs et des loisirs. Les membres du PSP font face à un risque plus élevé de présenter des symptômes de santé mentale que la population générale et ces symptômes peuvent être liés à une blessure de stress post-traumatique (BSPT). Nous avons reçu des informations afin d'en apprendre les causes, les symptômes et connaître les traitements fondés sur des données probantes pouvant aider à accepter son expérience, permettre de mieux y faire face et encourager à obtenir des soins efficaces.

Ensuite, les 22 et 23 mai, nous avons aussi participer à la rencontre des dirigeants nationaux de l'AFPC-QC. Cette rencontre visait entre autres à présenter des mises-à-jour sur les nouvelles courantes du syndicat et les négociations en court. De plus, nous avons reçu une présentation fort pertinente sur l'intelligence artificielle (IA), en lien avec les enjeux éthiques, professionnels et syndicaux.

Du 27 au 30 mai, nous avons participé à la Conférence d'équité du SESJ à Halifax, NS. Nous avons eu diverses présentations telles que la collection Lynn Jones African canadian and diaspora heritage par Lynn Jones. Nous avons aussi eu une présentation de Jude Gerrard, conseillère en inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA) et une présentation de notre présidente nationale de l'AFPC Sharon De Sousa, qui nous a fait part de son cheminement en tant que femme issue de minorité visible. Tammy Bernasky,

professeure adjointe en sciences politiques de l'université du Cap-Breton, nous a aussi fait une présentation. Nous avons eu l'opportunité de visiter le Black Cultural Centre for Nova Scotia et beaucoup appris sur notre histoire canadienne. Nous avons eu la chance de participer à un souper fort amusant animé par plusieurs Drag Queens. Chelazon Leroux est ensuite venue nous parler de son parcours de vie le lendemain. Cette conférence sur l'équité, organisée par les VPR Shauna Ward et Kirk McIntosh, fut une séquence d'humour, de respect, de légèreté, de découvertes, de confidences et d'ouverture d'esprit qui devraient être la norme de notre société et de nos employeurs.



Le 12 juin 2025, une mobilisation sur les enjeux de coupures budgétaires à l'échelle nationale a été organisée par le SESJ. Au Québec, nous avons opté pour le site du Bureau de libération conditionnelle de Québec (SCC), afin d'informer les membres des enjeux concernant des suppressions d'emplois auxquelles nous devons nous attendre et des conséquences sur les charges de travail qui augmenteront. Ceci représentera sans aucun doute, des risques pour la sécurité publique et pour la sécurité du personnel. Des pamphlets d'informations ont été remis aux membres présents.



Le 19 juin 2025, le VPR des pénitenciers Patrick Ménard et moi-même avons organisé un Townhall pour les Agents de libération conditionnelle du SCC afin de répondre aux plus récentes questions sur la charge de travail qui ne cesse d'augmenter, et des réalités sur le terrain ainsi que les négociations en cours. Nous avons établi un plan d'action afin de palier à cette lourdeur et les blessures psychologiques qui s'ensuivent.

Le 18 sept 2025, nous avons organiser une séance d'informations au pénitencier de Cowansville afin de sensibiliser tous les corps de métiers que les coupures budgétaires attendues du gouvernement canadien allaient avoir un impact sur la charge de travail de tous.



La rencontre automnale des dirigeants nationaux du SESJ a eu lieu du 22 au 26 septembre 2025 à Ottawa. Le 22 septembre, nous avons rencontré la haute gestion du SCC afin de discuter de plusieurs enjeux inquiétants au SCC. Entre autres, nous avons survolé l'examen exhaustifs des dépenses, la rétrogradation des Agents de programmes correctionnels, les seuils de la charge de travail des Agents de libération conditionnelle, le bien-être et la culture au sein du SCC et l'état d'avancement de la lettre d'accord par le Comité national mixte d'examen de la charge de travail.

Ensuite, lors de rencontres subséquentes, une motion a été mise de l'avant et acceptée à l'unanimité afin de voter Sandy Berthelotte comme membre honoraire. Sandy était une consœur du SESJ, présidente de sa section locale 1A088 de la CLCC depuis de nombreuses années, qui est malheureusement décédée en août 2025. Sandy était dévouée à sa famille, mais aussi à ses membres et s'impliquait à plusieurs niveaux afin de les aider à obtenir de meilleures conditions de travail. Elle avait participé à de multiples présentations au Parlement pour un projet de loi d'initiative parlementaire afin de modifier la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État. Cette Loi offrirait aux fonctionnaires fédéraux de la sécurité publique un meilleur accès à l'indemnisation pour accident du travail, quel que soit leur lieu de résidence au Canada, afin qu'ils puissent bénéficier du soutien et des soins en santé mentale dont ils ont besoin. J'ai eu l'honneur et le plaisir d'avoir Sandy comme collègue syndicale mais elle était aussi devenue une bonne amie, une confidente et une alliée hors pair. MERCI SANDY.



Pendant cette même semaine, nous avons participé à la parade commémorative des Agents de la paix sur la Colline parlementaire. Cet événement annuel honore la mémoire des agents décédés dans l'exercice de leurs fonctions, incluant la lecture des noms et le dépôt des couronnes. La cérémonie met en lumière le courage, le dévouement des agents de la paix qui ont perdu la vie, en s'assurant que leur sacrifice ne sera jamais oublié.



Le 29 septembre 2025, nous avons aussi pu nous entretenir avec Bryan Larkin, Sous-commissaire supérieur de la GRC, afin de lui faire part de plusieurs enjeux notés au sein des divers détachements, tel que le climat de travail. Il nous a assuré qu'il allait soulever nos inquiétudes de son côté, tout en encourageant les VPR à discuter des défis rencontrés au niveau régional.

Le 2 octobre – La version finale du projet sur l'étude de la charge de travail pour les employés impliqués avec le syndicat, complétée par l'UQAM et chapeauté par l'AFPC-QC, nous a été présenté aux bureaux de l'AFPC. Le souhait est de présenter cette vidéo à plusieurs instances afin de mettre en lumière le travail et la charge mentale auxquels nos délégués syndicaux font face.

La soirée du 2 octobre, nous avons participé au Bal régimentaire annuel de la GRC dans l'optique de renforcer nos liens avec la gestion de la GRC, ainsi qu'avec des représentants syndicaux de la GRC et d'autres partenaires invités au bal. Cette présence nous a permis de faire la connaissance de plusieurs intervenants clés, d'échanger dans un contexte informel et de consolider des relations professionnelles essentielles au maintien d'un dialogue constructif.

Ce type d'événement offre également une occasion privilégiée de mieux faire connaître le rôle et les priorités du syndicat, tout en favorisant une collaboration plus étroite entre les différentes parties prenantes. En participant à ces rencontres, nous contribuons à développer un climat de confiance et à ouvrir des canaux de communication qui peuvent s'avérer bénéfiques pour la représentation et la défense des intérêts de nos membres.



Les 18 & 19 novembre 2025 a eu lieu la Conférence régionale pour la région du Québec, à Québec. Entre autres, nous avons discuté de l'approche globale de l'organisation à l'égard de l'examen exhaustif des dépenses du gouvernement fédéral, obligeant de nombreux ministères à réduire leur budget au cours des trois prochaines années. Les membres de la direction nationale du SESJ ont ensuite fait le point sur les différents services, en présentant les réalisations, les défis et les projets du Bureau national du SESJ en matière de finances et d'administration, de relations de travail et de communication.

Les membres de la délégation ont ensuite participé à un court atelier sur la prise de photos et de vidéos, ainsi qu'à une séance sur la façon de faire parvenir leurs images au Bureau national du SESJ.

Erin Sirett, responsable des questions de réaménagement des effectifs à l'AFPC, a fait une présentation détaillée sur l'ARE – un mécanisme enchâssé dans la convention collective de nombreux fonctionnaires fédéraux.

Nous avons aussi eu la chance d'avoir des formations sur l'équité salariale chez les employés fédéraux par France Filion, agente de classification et d'équité salariale de l'AFPC. Elle a présenté les principes fondamentaux de l'équité salariale pour les fonctionnaires fédéraux et a invité les membres de la délégation à examiner attentivement ces questions.

Nous avons aussi eu une présentation sur la Santé et sécurité ainsi que sur le Code canadien du travail par Pascal Lauzon, conseiller syndical de l'AFPC. Michaëlle Antoine et Andrée Damphousse nous ont ensuite présenté le mandat du Programme d'apprentissage mixte (PAM), afin d'encourager les sections locales à organiser des séances et ainsi améliorer les relations entre les employeurs et le syndicat et les rôles de chacun. Ces présentations semblent avoir été grandement appréciées des membres.

Suivant la Conférence régionale, nous avons pris le temps de visiter le Centre correctionnel communautaire (CCC) Marcel-Caron, afin de rencontrer les membres du SESJ et de mieux comprendre leur réalité. Lors d'une rencontre avec les membres du personnel, il a été soulevé que la charge de travail actuelle n'était pas soutenable et la gestion du risque est compromise en raison du nombre insuffisant d'employés et de ressources, mettant ainsi en péril la sécurité physique et psychologique de nos membres.

Nous avons ensuite fait la visite du pénitencier de Donnacona et avons rencontré le nouveau Directeur. Il a été soulevé que le climat de travail toxique au pénitencier doit être adressé de façon prioritaire afin de préserver l'intégrité des membres du SESJ et de rétablir un climat de travail sain.



Les 25-26 novembre, nous avons participé au Comité consultatif sur la sécurité et les opérations dans la collectivité (CCSOC-ACCSO) du SCC, qui s'est tenu à Kingston en Ontario, le berceau du système correctionnel fédéral au Canada et lieu où se trouve le nouveau mémorial du SCC. Ce mémorial rend hommage aux employés tombés en service, rappelant les sacrifices de nos collègues et soulignant ainsi l'importance de la sécurité. Lors de nos discussions avec la partie patronale de ce comité, il a été établi que les propositions d'améliorations des rapports de situations se trouve présentement entre les mains de la Direction des enquêtes sur les incidents et les améliorations et recommandations et seront intégrés à la DC 041.

Il a aussi été question de L'arrêt **Gaudreault c. R. (2025 QCCA 958)** qui confirme qu'un agent de libération conditionnelle peut inspecter un téléphone cellulaire lors d'une visite de contrôle chez un délinquant sous surveillance. La Cour a conclu que l'attente de vie privée du délinquant est réduite et que son consentement à la visite et à l'inspection empêche de conclure à une fouille abusive au sens de l'article 8 de la Charte. La gestion nous a donc présenté le cadre juridique de cette décision et ont confirmé que les ALC peuvent effectuer certaines vérifications sans mandat.

Nous avons aussi soulevé les enjeux de la flotte automobile dans plusieurs bureaux de libération conditionnelle (BLC), considérant que les véhicules désuets mettent en péril la sécurité des Agents de libérations conditionnelles (ALC) et de plusieurs autres employés qui utilisent ces véhicules pour effectuer leurs tâches. Il a été confirmé qu'un quart de l'ensemble des véhicules à l'échelle nationale est en cours de remplacement.

Il a aussi été question de la hausse de la violence armée et la présence d'armes à feu dans les CRC. En raison des limitations du mandat, les fouilles canines ne sont pas possibles et la discussion a mis l'accent sur l'amélioration des protocoles, la réalisation d'évaluations des risques situationnels, l'harmonisation de PCP avec le partenaire des CRC et l'exploration d'autres solutions. Le processus des mesures de sécurité dans les BLC a aussi été discuté, ainsi que la possibilité d'ajouter d'autres niveaux de sécurité afin de prévenir ou de documenter des incidents. Des données supplémentaires sont nécessaires pour vérifier si des ressources financières sont justifiées.

Suivant une menace à la bombe signalée au Centre national de surveillance (CNS) dans l'ensembles des BLC au pays, il est conclu que des leçons ont été tirées de cet événement. Une ébauche du protocole national de coordination et d'intervention en matière de menaces a été présenté, comprenant une liste de vérification détaillée en cas de menaces.

Encore une fois, la surcharge de travail des ALC a été soulevée puisque le SESJ considère ceci comme un enjeu pour la santé et sécurité de nos membres. Nous avons aussi soulevé la charge de travail de Agents de liaison autochtones dans la collectivité (ALAC). Il a été noté que les ALAC n'ont pas de relève et il semble très difficile de recruter du nouveau personnel pour ces fonctions ou de maintenir en poste le personnel ALAC. S'ajoute aux défis du personnel ALAC, la surreprésentation des délinquants autochtones. Pour répondre à la charge de travail, le SCC a établi des partenariats avec 19 organismes communautaires depuis le budget de 2017, mais ceux-ci nécessitent encore du temps pour se développer. La gestion s'est engagée à revoir les processus d'attribution des charges de cas et à faire un rappel quant aux tâches attendues des ALAC.

Un exposé sur l'amélioration des initiatives de mieux-être a été présenté. Le SESJ a des préoccupations concernant les blessures de stress opérationnel et la difficulté de réintégration des employés ayant des limitations, ce qui mène souvent à des départs et à une perception d'un soutien insuffisant. Tout en

reconnaissant les contraintes financières, le SESJ a insisté sur le fait que les employés n'entrent pas dans le système « brisés » et a mis en lumière l'augmentation des demandes d'indemnisation et les statistiques préoccupantes en matière de santé mentale. La discussion s'est conclue en soulignant la nécessité de stratégies concrètes pour accommoder les employés revenant avec une capacité réduite.

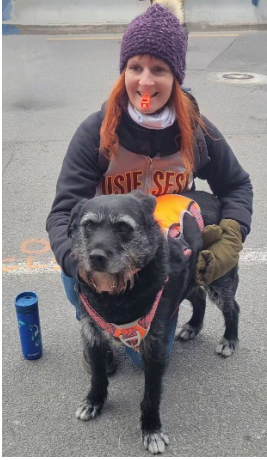
Concernant le nouveau système d'alerte communautaire (SASC), un projet pilote est en cours (décembre 2025 à mars 2026), afin de tester les appareils dans divers scénarios et dans différentes zones géographiques.

Tout au long de l'année 2025, nous avons aussi participé à plusieurs comités et avons eu plusieurs rencontres afin d'établir une meilleure fluidité concernant les comités CCC pour le SCC. Nous continuons aussi à participer à un comité national avec le SCC afin d'améliorer les procédures OPDMA et PRT et établir un cadre à suivre pour les parties patronale & syndicale.

À ceci s'ajoute, plusieurs Assemblées générales annuelles (AGA) qui se sont tenues au cours de la dernière année afin d'aviser nos membres des récentes nouvelles et des changements survenus et à venir. Lors de ces AGA, nous avons procédé aux élections des représentants syndicaux, nouveaux et renouvellements, et nous avons procédé aux élections pour la Conférence régionale de novembre 2025 et pour le Congrès triennal du SESJ qui aura lieu en juillet 2026 à Québec.

Des Comités consultatifs patronal-syndical (CCPS) ont aussi lieux avec la GRC, le SCC, la CLCC et Justice-SPPC. Ces rencontres nous permettent de partager et recueillir des informations mais aussi d'élaborer les inquiétudes du SESJ et de nos membres et ainsi tenter de trouver des solutions et des compromis avec la gestion, souhaitant ainsi améliorer les conditions de travail et les difficultés rencontrés par nos membres.

Les nominations des Vice-présidents régionaux (VPR) arrivant à terme lors du prochain Congrès triennal en juillet 2026, je demeure engagée à poursuivre le travail accompli auprès de vous, en continuant d'assurer votre représentation, de défendre vos droits auprès de vos employeurs et de mettre de l'avant votre santé et votre équilibre professionnel et personnel.



RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
ONTARIO ET RCN : GRC, SCRS, SPPC, JUSTICE, CDC
AU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE

Bella Skalin

13 mars 2026

C'est avec grand plaisir que je vous présente mon rapport de vice-présidente régionale pour l'Ontario et la RCN, qui couvre la période de juillet 2023 jusqu'à aujourd'hui. Je suis responsable des membres des sections locales suivantes :

- Quartier général de la Division O de la GRC (et détachements)
- SCRS
- Justice et SPPC Toronto
- Justice et SPPC Ottawa
- Commission du droit du Canada

Mes membres travaillent dans des services très différents, et ont donc des problèmes distincts à résoudre.

J'ai le plaisir de représenter mes membres en tant que VPR depuis 2017. J'espère pouvoir continuer de lutter pour leurs droits et de trouver des solutions à leurs problèmes au travail.

Depuis ma réélection comme VPR au Congrès triennal 2023 du SESJ à Whistler, en Colombie-Britannique, j'ai consacré mon temps à représenter et à soutenir mes membres aux réunions des comités nationaux, aux audiences de griefs, aux séances de médiation, aux enquêtes, aux réunions des comités internes du SESJ et à la table de négociation.

J'assiste aux réunions de l'Exécutif national du SESJ national deux fois par année à Ottawa, au printemps et à l'automne.

Je siège également aux comités suivants du SESJ :

- (RIG) Comité de règlement interne des griefs, présidente
- (SGP) Comité sur la structure des groupes professionnels (conversion du groupe PA), présidente (en suspens)
- (CNC) Comité de négociation collective

Je siège également aux comités nationaux suivants :

- CNCSP Justice (Comité national de consultation syndicale-patronale)
- CNOSS Justice (Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité)
- Comité du réaménagement des effectifs du ministère de la Justice
- CNCSP SPPC (Comité national de consultation syndicale-patronale)
- CDSMBE SPPC (Comité directeur sur la santé mentale et le bien-être)
- Équipe de négociation du SCRS

Je travaille avec la direction des sections locales pour défendre les droits de nos membres et aider à résoudre les problèmes :

Problèmes liés à Phénix, au salaire ou aux paiements rétroactifs;	Préoccupations concernant l'évaluation du rendement
Problèmes de droit aux congés et de dates d'entrée en fonction	Problèmes de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail
Problèmes de rémunération d'intérim	Problèmes de description de travail et de classification
Problèmes liés à l'obligation d'adaptation	Manque de communication en milieu de travail
Problèmes liés à la santé et à la sécurité	Préoccupations liées à l'équité en matière d'emploi

Réunion de planification stratégique du SESJ en octobre 2023 au Québec

Le plan stratégique 2023-2026 s'articule autour des six priorités suivantes :

- régler l'important arriéré de griefs;
- promouvoir la campagne sur l'indemnisation des blessures par présomption;
- défendre les employé-e-s de la fonction publique de la GRC dont l'emploi pourrait être menacé;
- revendiquer une meilleure rémunération pour le groupe CR;
- se préparer aux futurs cycles de négociation collective;
- mobiliser les membres.

Nouvelles du SESJ

Le SESJ a créé des campagnes conformément à certaines de ses priorités :

- Campagne pour la GRC en Alberta
- Campagne pour les CR-03 et CR-04
- Campagne majeure pour protéger les emplois du personnel fédéral de sécurité publique

Le réaménagement des effectifs (RE) a débuté en 2025 :

Le Conseil du Trésor a annoncé la réalisation d'un examen exhaustif des dépenses. Des coupes budgétaires ont été jugées nécessaires. Le résultat? La suppression des emplois de certains de nos membres. Ces emplois sont nécessaires à la sécurité publique et au bien-être du pays.

Je travaille pour aider les membres touchés par le RE à s'y retrouver dans le processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), à comprendre leur statut de RE et à rester informés lors de la prise de décisions concernant les choix d'options, le processus d'échanges de postes, les fonds de soutien à la transition et plus encore.

Le SESJ a réussi à s'entendre avec l'employeur pour fournir :

- Des séances d'orientation au SPPC en mai 2024
- Quatre séances virtuelles sur les traumatismes indirects au ministère de la Justice en 2024
- Les deux services continuent d'offrir ces séances.

Conversion du groupe PA : Le Comité sur la structure des groupes professionnels du SESJ a été mis en suspens. Le Conseil du Trésor a reporté la suite de la conversion du groupe PA.

Le point sur l'arriéré de griefs et l'instruction des griefs : Le Comité de traitement interne des griefs du SESJ continue de travailler à la réduction de l'arriéré des griefs et à la formulation de recommandations visant à améliorer les procédures d'instruction des griefs du SESJ.

Négociation d'une nouvelle convention collective : Les membres des équipes de négociation ont été élus lors de la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC. Nous avons eu la chance de faire élire des membres du SESJ au sein des quatre équipes : PA, SV, EC et TC. Les négociations ont progressé lentement tout au long de 2025. Malheureusement, au début de 2026, les négociations se sont retrouvées dans une impasse.

J'ai participé aux congrès et aux événements suivants :

- 2023 : Conférence nationale du leadership de l'AFPC à Ottawa, en Ontario, en décembre
- 2023 : Cours *Mobilisation et représentation en matière de racisme au travail* de l'AFPC, suivi en décembre
- 2023 : Réunion de planification stratégique du SESJ à Montebello, au Québec, en octobre
- 2024 : Congrès national triennal de l'AFPC à Ottawa en mai
- 2024 : Conférence nationale sur la santé et la sécurité de l'AFPC à Ottawa en mai
- 2024 : Réunion nationale des président-e-s des sections locales du SESJ à Ottawa en juin
- 2024 : Conférence régionale de négociation de l'AFPC en octobre

- 2024 : Séances de négociation 2024 du SCRS à Ottawa en octobre et novembre
- 2025 : Conférence sur la négociation de l'AFPC à Montréal en février
- 2025 : Conférence de l'ICRTSP à Regina en mai
- 2025 : Conférence sur l'équité du SESJ à Halifax en mai
- 2025 : Événements de mobilisation du SESJ concernant les suppressions d'emplois, tout au long de l'année
- 2025 : Médiation du SCRS concernant la négociation à Ottawa en juillet
- 2025 : Conférence régionale de formation du SESJ à Kingston (Ontario) en octobre
- 2026 : Réunion du Conseil national d'administration de l'AFPC en mars

Remerciements :

En guise de conclusion, je tiens à remercier les membres dévoués de la direction de ces quatre sections locales. Applaudissons leur dévouement. Merci aussi à David Neufeld, notre président national, à Lynette Robinson, notre vice-présidente nationale, aux VPR et au personnel du Bureau national du SESJ pour leur aide et leur soutien.

Le tout respectueusement soumis,

Bella Skalin

**RAPPORT DU
VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL
ONTARIO (SCC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Bill Bailey

Introduction

C'est avec plaisir (mais le cœur lourd, car ce sera mon dernier rapport de VPR) que je présente ce rapport couvrant la période de mars 2025 à mars 2026.

Communications

Fidèles à l'engagement soutenu du SESJ en faveur d'une meilleure communication, le président national et l'Exécutif national ont continué à tenir des réunions mensuelles afin de passer en revue les activités ainsi que les questions en cours et en développement, tant dans nos régions respectives.

Créé par le président national du SESJ, David Neufeld, le Comité des communications a poursuivi son excellent travail, assurant une communication cohérente et utile au sein du syndicat et faisant rayonner le SESJ dans nos collectivités.

L'équipe des communications du SESJ a créé et entretenu un certain nombre de sites Web en plus du site principal du SESJ, notamment NousVousProtegeons.ca et ServirEnsemble.ca. Le SESJ a aussi maintenu une présence actuelle et pertinente sur les médias sociaux, et a poursuivi son balado primé, Le filet de sécurité syndical, qui diffuse régulièrement de nouveaux épisodes couvrant une variété de thèmes liés à la sécurité et à la justice avec de nombreux invités et experts intéressants de haut calibre. En outre, le bulletin de nouvelles du SESJ continue d'être envoyé aux membres régulièrement pour les tenir informés des questions en développement et en cours. L'équipe des communications a également joué un rôle important dans la production de matériel pour les événements de mobilisation et a démontré à plusieurs reprises sa flexibilité et sa capacité à s'adapter rapidement dans nos démarches visant à aborder les grands problèmes qui se sont développés au cours de la dernière année.

Problème émergent

Le problème qui est sans doute le plus important et qui continuera de l'être dans les trois prochaines années est l'exercice exhaustif d'examen des dépenses ministérielles imposé par le gouvernement libéral du premier ministre Mark Carney. Cet exercice a pour objectif de réduire l'effectif de la fonction publique fédérale de 30 000 membres d'ici 2028. Dans le cadre de cette initiative, des milliers d'avis seront envoyés aux membres « touchés » au sein de la fonction publique fédérale, y compris certains de nos membres dans de nombreux ministères et services de la sécurité publique. Cette tendance au réaménagement des effectifs s'est poursuivie dans la nouvelle année. En janvier 2026, les membres travaillant pour le Service correctionnel du Canada (SCC) ont reçu de tels avis, et on nous a dit que le SCC chercherait à optimiser un certain nombre de secteurs, notamment la formation et l'emploi, les programmes pour les délinquants et les « interventions ». Or, aucun détail concret ne nous a été

communiqué. D'autres « vagues » d'avis de réaménagement des effectifs sont prévues au cours des prochaines années visées par l'examen des dépenses ministérielles.

Mobilisation et engagement des membres

Lors de la campagne électorale fédérale, le chef du Parti libéral fédéral, Mark Carney, a déclaré qu'il réduirait la taille de l'effectif de la fonction publique fédérale si son parti était élu. Il est d'avis que la fonction publique comprend trop de membres et que des dizaines de milliers de nouveaux employés et nouvelles employées s'y sont ajoutés pendant la pandémie de COVID-19. Après l'élection du Parti libéral, le Comité de mobilisation et d'engagement des membres du SESJ a immédiatement organisé une série d'événements de mobilisation à l'échelle nationale pour mobiliser les membres et les sensibiliser au sujet des coupes et des défis imminents. En Ontario, nous avons organisé trois événements, soit en mars, juin et septembre 2025. La plupart des vice-présidences régionales (VPR) de l'Ontario, y compris Bella Skalin, JP Surette, Sonia O'Brien-Colterman et moi-même avons participé à ces événements. L'événement du 27 mars s'est déroulé dans les bureaux de la Sécurité publique et de la Protection civile à Ottawa, en Ontario. Le président national du SESJ, David Neufeld, était des nôtres, ainsi que des membres locaux du SESJ et de l'AFPC. L'événement de juin s'est pour sa part déroulé à l'administration régionale du SCC-Ontario, à Kingston. Enfin, en septembre, nous nous sommes mobilisés au quartier général national de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), à Ottawa. En plus des VPR et d'autres membres locaux du SESJ et de l'AFPC, plusieurs membres du personnel de l'AFPC se sont joints à nous, ainsi que le vice-président national de l'AFPC Alex Silas, d'autres participants et des membres de diverses équipes de négociation collective de l'AFPC.

Griefs

L'arriéré de griefs en cours au troisième palier diminue toujours et continuera très probablement de le faire maintenant que tout le personnel à temps plein du service des relations de travail est de retour après divers types de congés.

Négociation

Dans mon rapport de 2024, j'affirme que l'un de nos plus grands a été la grève générale de l'AFPC. C'est avec grande incrédulité que je me rends compte que les conventions collectives qui ont été durement gagnées pendant cette grève ont maintenant toutes expiré. L'AFPC a donc demandé à ses Éléments de soumettre leurs revendications à l'automne 2024, puis a tenu une conférence nationale de négociation en avril 2025. À la suite du Congrès national triennal du SESJ en 2023, le président national David a créé le Comité de négociation du SESJ. L'une des nombreuses réalisations de ce comité a été d'aider à faire élire plusieurs membres du SESJ dans les diverses équipes de négociation de l'AFPC. Plus précisément, deux (2) membres du SESJ ont été élus aux équipes de négociation PA et SV et un (1) membre à chacune des équipes de

négociation EB et TC. Nous y sommes parvenus grâce au travail acharné de tous les VPR, qui étaient présents à la conférence nationale sur la négociation, ainsi qu'à la planification et au travail stratégique du Comité de négociation et du personnel du SESJ.

Comités

Après le Congrès national triennal 2023 du SESJ et jusqu'en 2026, j'ai été reconduit dans mon mandat de président du Comité permanent de l'éducation et j'ai été affectée aux comités suivants : le Comité sur la structure des groupes professionnels, le Comité des prix et des bourses et le Comité de la stratégie pour la négociation collective.

En bref, le Comité sur la structure des groupes professionnels a interrompu ses activités quand le Conseil du Trésor a annoncé que la conversion du groupe PA ne se ferait pas les délais fixés par l'employeur. Le Comité est donc suspendu indéfiniment. Cependant, ses membres avaient déjà réalisé un travail important en passant en revue plusieurs descriptions de travail, principalement parmi celles soumises par le Service correctionnel du Canada, pour lesquelles des commentaires ont été fournis à la fois par le Comité et par une entreprise à laquelle le SESJ a fait appel pour de l'assistance dans ce processus. Au moment où j'écris ces lignes, l'initiative de conversion du groupe PA est suspendue puisque le Conseil du Trésor et le SESJ-AFPC doivent se concentrer sur l'exercice exhaustif d'examen des dépenses ministérielles et les pertes d'emploi potentielles.

Le Comité permanent de l'éducation a continué d'examiner et, en collaboration avec les parties prenantes du Bureau national du SESJ, d'assurer l'instruction et la formation des membres, et ce de manière raisonnable et viable.

Pour ce qui est des comités de l'employeur, je participe toujours aux comités suivants du SCC à l'échelle régionale : le Comité régional sur les politiques en santé et sécurité, le Comité régional syndical-patronal; le Bureau de résolution informelle des conflits et d'autres comités spéciaux au besoin.

Retour au travail et mesures d'adaptation

Le retour au travail en présentiel et les mesures d'adaptation demeurent des questions très importantes pour nos membres dans la région de l'Ontario. De plus, la plupart des retours au travail et de mesures d'adaptation dans la région suivent leur cours sans la courtoisie d'une réunion avec nos membres et à l'insu des représentants et représentantes du SESJ, qui ne sont mis au courant que si un membre communique avec eux pour les inclure à la démarche. Les membres continuent de recevoir des courriels indiquant qu'ils ne peuvent pas retourner au travail parce que leurs besoins ne peuvent pas être satisfaits. Par conséquent, les membres sont obligés d'utiliser leurs congés ou alors on leur impose un congé de maladie autorisé non payé jusqu'à ce qu'ils puissent retourner au travail sans restriction ou (moins probable) que l'employeur

trouve un poste dans lequel le membre pourrait bénéficier de mesures d'adaptation. Nos membres sont encouragés à s'inscrire au programme des mesures d'adaptation permanentes internes (MAPI) et à surveiller les offres d'emploi du gouvernement du Canada pour trouver des occasions d'emploi dans d'autres ministères fédéraux qui respectent leurs limites et restrictions. Le processus de MAPI a été décrit et mis en œuvre de manière incohérente. Malgré des discussions répétées aux échelles régionales et nationale, ces problèmes demeurent préoccupants et le recours aux MAPI semble augmenter.

Travail à distance

Le 5 février 2026, le Conseil du Trésor a annoncé des changements à son Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail, qui seront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026. Le personnel de première ligne devra travailler sur place quatre (4) jours par semaine, au lieu de trois (3). La plupart des membres qui travaillent dans les établissements de l'Ontario n'ont plus le droit de faire de télétravail depuis janvier 2025. Cependant, ce changement se répercutera sur nos membres qui travaillent dans les administrations régionales, dont beaucoup travaillaient toujours à distance deux (2) jours par semaine. Une raison souvent invoquée pour la réduction du travail à distance est le besoin d'interaction en personne entre les employés. Ironie du sort, le SCC a éliminé la plupart des possibilités de formations et de réunions en personne en dehors de ses lieux de travail. L'AFPC a déposé une plainte de pratique déloyale de travail au motif que la dernière modification apportée par le Conseil du Trésor à l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail influence les conditions d'emploi des membres pendant les négociations collectives en cours.

Indemnisation présomptive

Dans la période écoulée depuis mon dernier rapport, le SESJ a continué de travailler à l'élaboration de modifications législatives qui garantiraient à nos membres la même couverture par présomption que celle dont bénéficient déjà les autres membres du personnel de la sécurité publique. Les VPR et le président national, avec l'aide du personnel du SESJ, continuent de faire pression sur les député-e-s de tous les partis politiques pour qu'ils fassent avancer ce projet de loi et fassent apporter les modifications qui s'imposent à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

Phénix

Un thème qui revient dans tous mes rapports de VPR est le système de paye Phoenix. Malheureusement, cette question continue de nuire à beaucoup de nos membres. En effet, les problèmes de paye liés à Phénix semblent encore bien loin de se résoudre, et l'AFPC et le SESJ peuvent encore moins qu'avant aider les membres à les résoudre, car le Conseil du Trésor autorise à peu près uniquement l'acheminement de cas où la

paye est de zéro. Dans la dernière année, la majorité des cas concerne toujours le recouvrement des trop-payés. Dans bon nombre des cas portés à mon attention, il est question de recouvrer des sommes versées il y a plus de six ans qui n'ont pas été signalées comme des trop-payés jusqu'à récemment. Beaucoup ne peuvent pas être recouverts en vertu de la loi. Cela ne semble toutefois pas dissuader le Conseil du Trésor.

Conclusion

Comme toujours, je me sens honoré et fier de travailler avec nos membres et j'ai hâte aux récompenses et aux nombreux défis que l'examen des dépenses ministérielles et le réaménagement des effectifs apporteront certainement pendant le reste de mon mandat.

J'aimerais aussi profiter de cette occasion pour remercier Kyle Grace, premier vice-président régional suppléant, et exprimer ma gratitude à nos membres et aux dirigeants et dirigeantes des sections locales, qui travaillent sans relâche de manière bénévole pour aider les autres membres et les VPR. Merci pour votre appui soutenu et votre collaboration.

En terminant, je tiens à remercier le personnel du Bureau national du SESJ et à exprimer ma profonde et sincère gratitude pour son travail acharné et son dévouement qui facilitent et soutiennent l'excellent travail que le SESJ a accompli et continue d'accomplir. Enfin, j'ai grandement bénéficié du personnel et de mes collègues élus au fil des ans, qui ont soutenu mes actions, m'ont fourni des conseils sur demande ou au besoin et se sont montrés professionnels et indulgents lorsque mon ignorance entraînait du travail supplémentaire ou des inconvénients pour eux. Je vous suis tous extrêmement redevable.

Si vous avez des questions concernant mon rapport, n'hésitez pas à me contacter.

En toute solidarité,

Bill Bailey

**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
SCC COMMUNAUTÉ — CLCC EST
DANS LE CADRE DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL
DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE
LA JUSTICE**

Carol Osborne

Lors du 19e Congrès triennal du SESJ à Whistler, en Colombie-Britannique, j'ai eu l'honneur d'être réélue au poste de vice-présidente régionale du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice pour le SCC Communauté et la Commission des libérations conditionnelles du Canada (est). C'est un privilège d'occuper ce poste. Notre caucus a aussi élu deux personnes suppléantes : JR Legault et Michelle Martin.



Notre président national, David Neufeld, et notre vice-présidente nationale, Lynette Robinson, ont aussi été réélus.

Le plus récent Congrès s'étant déroulé dans la foulée d'une grève nationale, une résolution d'urgence a été soumise par l'Exécutif national. La délégation a adopté une résolution visant à créer un fonds de grève national.

Après le Congrès, l'Exécutif national a créé un plan stratégique triennal qui nous a donné les moyens de travailler à nos principales priorités. Ces priorités ont été établies à partir des commentaires et de l'information tirés d'une série de sondages menés auprès des membres du SESJ au cours du dernier mandat ainsi qu'à partir des priorités et des préoccupations soulevées au plus récent congrès.

Le SESJ est résolu à mettre fin à l'arriéré de griefs qui s'est accumulé considérablement depuis plusieurs années. Les griefs de description de travail et de problèmes de paye liés à Phénix, notamment, ont durement touché nos membres. Les griefs portant sur le harcèlement et la violence au travail persistent eux aussi dans les ministères où travaillent nos membres. Le SESJ a engagé du personnel supplémentaire au service des relations de travail afin d'être mieux en mesure de répondre aux griefs.

Une autre de nos priorités clés est la campagne sur la couverture des blessures par présomption. Cette campagne propose d'importantes modifications à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* du Canada, l'objectif étant d'élargir l'accès à l'indemnisation des accidents du travail pour les employé-e-s de la sécurité publique et de la justice. Pour concrétiser ces changements, il faut une

action politique concertée sur de multiples fronts, en particulier sur le plan fédéral. Nous cherchons donc à sensibiliser les député-e-s au travail inestimable que font les 18 000 membres du SESJ.

Par ailleurs, nous reconnaissons qu'il s'impose de défendre les milliers d'employé-e-s de la fonction publique de la GRC dont les emplois pourraient être menacés lors de la négociation des ententes sur les services de police qui aura lieu un peu partout au pays dans les années à venir. La contribution de nos membres à la sécurité publique est gravement sous-estimée, et nous mettons en relief les différents rôles que nous jouons.

En outre, rappelons que depuis quelques années, le travail du Comité de l'équité du SESJ a donné lieu à des changements progressifs au sein de notre syndicat et à la création d'une Conférence nationale sur l'équité du SESJ, qui fait maintenant partie de nos règlements les Règlements internes. Dans le cadre du nouveau plan stratégique, le Comité de l'équité est amené à se demander comment SESJ pourrait revendiquer de manière plus efficace une meilleure rémunération pour le groupe CR. Souvent, la réalité professionnelle de ces membres au quotidien ne concorde pas avec leur faible rémunération et le manque de reconnaissance à leur égard. Je suis également fière d'annoncer que la VPR Sonia O'Brien-Colterman et moi avons été invitées au balado du SESJ, *Le filet de sécurité syndical*, pour discuter de cette question. Nous avons par la suite organisé des réunions avec le groupe CR en novembre 2025.

L'équité demeure un axe central de notre travail. Il est important de renforcer l'inclusion et la représentation au sein de notre syndicat.

La deuxième Conférence sur l'équité du SESJ s'est tenue du 27 au 30 mai 2025 à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Notre caucus comptait 3 membres : Joe Brathwaite, Janelle Bucci et Jason Zambo. Joe est également membre du Comité de l'équité du SESJ. Le Comité continue de défendre les intérêts des membres lorsqu'ils sont confrontés à de la discrimination et à du harcèlement systématiques.

*Deuxième Conférence sur l'équité du SESJ à Halifax (Nouvelle-Écosse)
27 au 30 mai 2025*





Le SESJ a déterminé que la participation des membres serait une de ses priorités clés dans les trois prochaines années. L'accent a été sur les membres qui ne sont pas très engagés à l'heure actuelle ou qui connaissent mal leur syndicat, en particulier les membres qui sont nouveaux dans la fonction publique fédérale ou nouveaux au SESJ.

Je suis fière du travail accompli par notre Exécutif national et par le personnel du Bureau national pour mettre en œuvre ces priorités et je suis impatiente de continuer de travailler en équipe pour régler les préoccupations de nos membres.

Le SESJ est conscient des difficultés que rencontrent ses membres en matière de responsabilités professionnelles et de blessures de stress opérationnel. C'est pourquoi nous avons commandé une autre étude de Rose Ricciardelli, chercheuse à l'Université Memorial, pour comprendre les répercussions de ces défis. Cette étude porte les agent-e-s de programmes correctionnels au sein du SCC et sur les adjoint-e-s juridiques, les greffier-ère-s et le personnel de soutien au sein du ministère de la Justice, du SPPC et de la GRC. J'ai hâte de recevoir ces rapports et de vous les communiquer.

Le 9 avril 2024, nous avons organisé la deuxième édition de notre célébration annuelle qui vise à reconnaître le travail exceptionnel que font nos membres en leur remettant des Prix nationaux de la sécurité publique du SESJ. Sean Hickey, de la section locale 90098 du SCC Communauté, était l'un des gagnants en 2024.

La troisième célébration annuelle a dû être reportée à l'élection fédérale.

Le 11 juin 2024, le SESJ a accueilli près de 125 président-e-s de sections locales de tout le Canada pour la réunion nationale des président-e-s des sections locales 2024, à Ottawa. Au cours de cette réunion, le SESJ a fait le point sur nos principales priorités stratégiques et nos initiatives en cours.

Nous avons fait état de nos luttes soutenues pour l'indemnisation des blessures par présomption, notamment en ce qui concerne le projet de loi C-357 et l'introduction de la nouvelle épinglette de la campagne sur les blessures de stress post-traumatique (BSPT) au travail. Il a aussi été question des plus

récentes nouvelles sur la campagne pour la GRC et des visites des lieux de travail en Alberta, en Saskatchewan et dans la région de la capitale nationale, qui ont fourni de précieuses occasions de dialoguer directement avec les membres.

Le Comité de stratégie pour la négociation collective a également fait le point lors de la réunion, expliquant différents aspects de leur travail encourageant les négociations : préparatifs pour la prochaine ronde, lancement du sondage, calendrier prévu, etc. En outre, nous avons discuté des efforts en cours pour améliorer l'engagement et la mobilisation des membres, fait le point sur la campagne pour les FOS et examiné les progrès réalisés pour réduire l'arriéré de griefs.

Le 1er mai 2024, Mme Anand, la présidente du Conseil du Trésor de l'époque, a publié l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail. Cette directive restreint la quantité de télétravail autorisée pour les employé-e-s de la fonction publique fédérale dans tous les ministères relevant du Conseil du Trésor. Le Conseil du Trésor n'a pas consulté les syndicats avant de publier cette nouvelle directive, se contentant de l'imposer.

Le SESJ (tout comme l'AFPC) s'oppose catégoriquement à ce retour forcé au bureau, et nous avons déployé à cet effet une campagne nationale intitulée « les mandats de trois jours en présentiel : à la poubelle! »



Notre premier rassemblement dans la région de l'Atlantique s'est déroulé au 1045, rue Main à Moncton, où se trouvent de nombreux ministères fédéraux, et où travaillent des membres du SESJ œuvrant au bureau de district du SCC, à l'administration régionale ou à la Commission des libérations conditionnelles du

Canada. Je tiens une fois de plus à remercier la section locale 60146 du SESJ, dont plus des deux tiers des membres ont participé au piquet d'information. Il s'agit d'un niveau de participation jamais vu.

Dès le départ, nous avons revendiqué une approche nuancée et flexible du travail hybride. Dans le cas de la CLCC, nous avons été déçus, car nous avions des mesures de droit au télétravail avant la pandémie, et même une politique interne à cet égard. Avec la nouvelle orientation du SCT, la CLCC a mis en place un processus d'exemption. Or, celui-ci n'est pas inclusif et les membres qui ont besoin de mesures d'adaptation ont soulevé des inquiétudes. Cette question a été soulevée au CNCPS.

Le SCC avait une interprétation draconienne des modifications apportées à l'Orientation du Conseil du Trésor concernant la présence prescrite au lieu de travail. La complexité opérationnelle et administrative du SCC est telle qu'une approche universelle n'aurait jamais pu fonctionner et n'a pas su répondre correctement aux besoins des employé-e-s.

Le SESJ s'est opposé fermement à la directive du SCC, qui empêchait bon nombre des membres du SESJ à travailler à distance pour quelque durée que ce soit, peu importe leur rôle et la nature de leur travail. Depuis le début de la pandémie, le SESJ est catégorique : il est crucial que le SCC adopte une approche nuancée et flexible quant au modèle de travail hybride. Les membres du SESJ ont prouvé pendant la pandémie qu'ils sont capables de faire leur travail avec efficacité dans le modèle hybride, un modèle qui a incontestablement contribué à la productivité globale au sein du SCC ainsi qu'au bien-être mental des employé-e-s.

Les conférences régionales sur la négociation collective se sont déroulées à l'automne 2024. Nous avons fait élire des délégué-e-s et des suppléant-e-s de notre caucus dans le groupe qui participera à la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC en février 2025. Ces membres étaient :

Michelle Martin — Déléguée PA Atlantique - Libération conditionnelle Nouvelle-Écosse

Annie Thériault — Suppléante PA Atlantique - Libération conditionnelle Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard

Janelle Bucci — Déléguée PA Ontario - CLCC Kingston

JR Legault — Délégué PA Ontario — District du centre de l'Ontario

Erin Brennan — Suppléante Ontario — District du centre de l'Ontario

Lors de ce mandat, j'ai été membre des comités suivants du SESJ et/ou de l'employeur :

- Comité d'organisation des sections locales du SESJ (présidente)
- Comité de règlement interne des griefs du SESJ

- Comité du personnel du SESJ
- Comité national de consultation syndicale-patronale de la CLCC
- Comités régionaux de consultation syndicale-patronale du SCC
- Comité consultatif sur la sécurité des opérations dans la collectivité (CCSOC)
- Comités régionaux de politiques de santé et de sécurité
- Comités du bureau des services de gestion informelle des conflits
- Comités régionaux de retour au travail
- Programme d'aide aux employés/Comité de gestion du stress à la suite d'un incident critique
- Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail de la CLCC
- Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité du SCC
- Comité des valeurs et de l'éthique du SCC
- Comité national de retour au travail du SCC

Le Comité d'organisation des sections locales a terminé un examen national de tous les règlements internes des sections locales pour s'assurer qu'ils étaient conformes aux Règlements internes nationaux du SESJ et aux Statuts et règlements de l'AFPC. Les modifications recommandées seront envoyées aux sections locales pour examen, et les modifications seront apportées au besoin. Je tiens à remercier les membres passés et actuels du Comité ainsi que nos conseillers techniques pour leur travail sur cet important projet. Un grand merci également à la députée Caroline Morais-Gregan pour son aide.

Je continue à encadrer et à soutenir les sections locales et je suis fière d'affirmer que chacune de nos sections locales est dirigée par une équipe de direction active. Ainsi, les droits de nos membres sont protégés à tous les niveaux. De plus, je suis fière de souligner que j'ai pu effectuer toutes mes visites annuelles de section locale en personne au cours de ce mandat.

*Conférence régionale des femmes de l'Atlantique, Moncton (Nouveau-Brunswick)
7 au 9 mars 2025*



*Mobilisation du SESJ, Établissement Nova pour femmes, Truro (Nouvelle-Écosse)
27 mars 2025*





Public Safety priorities to protect Canadians

USJE is calling on all parties to support three crucial measures:

Protect the RCMP

Update outdated legislation to protect Public Safety Personnel (PSP)

Fund Public Safety: Invest in Public Safety Personnel

On April 28, the *National Day of Mourning for workers killed or injured due to a workplace tragedy*, Canadians will also be going to the polls and will decide who will represent them in the 45th Federal Parliament. USJE has compiled information and resources to help members take an active role in our democracy.

Key Federal Election dates

April 16	French federal leaders' debate – 8 p.m. EST
April 17	English federal leaders' debate – 7 p.m. EST
April 18-21	Advance polling stations are open for four days, from 9 a.m. to 9 p.m.
April 22	Electors can vote by special ballot at any local Elections Canada office, until April 22, 6 p.m. This is the deadline to apply to vote by mail.
April 28	Election day

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA SÉCURITÉ ET DE LA JUSTICE
USJE SESJ
UNION OF SAFETY AND JUSTICE EMPLOYEES

For more information, visit
www.usje-sesj.com



Job cuts are looming



The Government of Canada has committed to reducing spending by approximately \$14.1 billion over the next five years.

That means job cuts, increased workloads and putting public safety at risk.

USJE is seeking to monitor and challenge departments with respect to their plans and decisions related to all budget cuts.

How can you help? We need you to be vigilant regarding any cuts and undertake the following steps to help protect jobs and our collective well-being.

- keep a list of your current priorities/duties;
- monitor for any uptick in such priorities/duties and document the same;
- proactively seek to meet with your manager/supervisor to outline the evolution of your workload and ask that they (on behalf of the Employer) prioritize your duties in writing;
- keep a written record of any such discussions with your manager/supervisor;
- only work hours that are in line with your collective agreement;
- request overtime to complete priorities/duties that fall outside of your regular hours of work.
- report any frontline cuts here:**



<https://bit.ly/202502jobcuts>

USJE SESJ

*Réunion avec la direction de la section locale 00143, Kingston (Ontario)
1^{er} avril 2025*



*Formation d'initiation aux griefs du SESJ, Kingston (Ontario)
2 et 3 avril 2025*



*AGA de la section locale, Kingston (Ontario)
3 avril 2025*



*Assemblée générale de la section locale 70148, CLCC Ottawa (Ontario)
8 avril 2025*



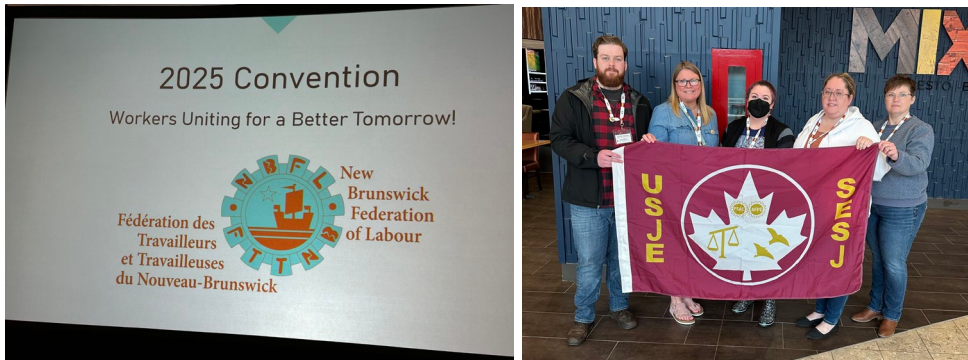
*Mobilisation du SESJ, Bureau de libération conditionnelle d'Ottawa (Ontario)
9 avril 2025*



*Visite des lieux de travail et AGA de la section locale 90098,
bureaux de libération conditionnelle de Grand Falls-Windsor et Corner Brook
(Terre-Neuve-et-Labrador)
6 et 7 mai 2025*



*Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B., Saint John
(Nouveau-Brunswick)
25 au 27 mai 2025*





*AGA de la section locale 60074, bureau de libération conditionnelle de Saint John et CCC Parrtown, Saint John (Nouveau-Brunswick)
30 mai 2025*



*Conférence sur la santé, la sécurité et l'environnement de l'AFPC-Atlantique,
Moncton (Nouveau-Brunswick)
6 au 8 juin 2025*



*AGA de la section locale 60146, CLCC Moncton (Nouveau-Brunswick)
11 juin 2025*



*Mobilisation du SESJ, GRC Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
12 juin 2025*



*Visite de la section locale 00056, bureau de libération conditionnelle de Windsor
(Ontario)
25 juin 2025*



*Visite de la section locale 00079, bureau de libération conditionnelle de Durham,
Oshawa (Ontario)
26 juin 2025*



Mobilisation du SESJ, bureau du député Dominic LeBlanc, Shediac (Nouveau-Brunswick)

18 septembre 2025



Mobilisation du SESJ, ministère de la Justice, Ottawa (Ontario)

24 septembre 2025



48^e Commémoration des policiers et agents de la paix canadiens, Ottawa (Ontario)

28 septembre 2025



*Conférence régionale du SESJ, Atlantique, à Truro (Nouvelle-Écosse)
7 et 8 octobre 2025*



Pour la conférence régionale de l'Atlantique, plus de 25 représentantes et représentants de sections locales du SESJ se sont réunis pour approfondir leurs connaissances sur le SESJ et parfaire leurs notions de militantisme syndical. Le président du syndicat, David Neufeld, a décrit les problèmes clés auxquels sont confrontés les membres du SESJ, tels que l'examen exhaustif des dépenses qui arrive à grands pas et qui obligera les ministères à réduire leurs dépenses jusqu'à 15 % sur trois ans. Le président Neufeld a parlé avec passion de la forte réponse du SESJ à cette nouvelle et à tous les défis auxquels nos membres font face. Les membres ont demandé plus d'information sur ce que nous faisons pour lutter contre les coupures. Le président a évoqué le plan national de mobilisation du SESJ, qui est en vigueur depuis le début de l'année. Des membres se sont rendus au bureau de la députée locale Alana Hirtle pour exprimer leurs préoccupations concernant l'examen exhaustif des dépenses du gouvernement. Les personnes qui ont participé à la conférence ont également eu droit à un large éventail de séances d'information et de perfectionnement des compétences, notamment des comptes-rendus de tous les membres de l'administration du SESJ, une formation sur le réaménagement des effectifs, un atelier photo et vidéo et des séances sur la préparation au Congrès et la compréhension du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Les personnes participantes ont également participé à un jeu-questionnaire interactif sur l'équité. En guise de conclusion la conférence, tout le monde a été invité à participer à une causerie avec leurs VPR.

*Conférence régionale du SESJ, Ontario et RCN, à Kingston (Ontario)
15 et 16 octobre 2025*



Au total, 61 personnes ont participé à la conférence régionale de l'Ontario et de la RCN. Le président Neufeld s'est adressé aux membres présents et a parlé des récentes réalisations du SESJ, de nos priorités et défis à long terme et, surtout, de ce que nous allons faire à l'avenir. Les membres de l'équipe des communications du SESJ ont ensuite fait une présentation sur la photographie par téléphone et un atelier de vidéographie. Les membres du SESJ ont défilé le long des deux entrées de l'édifice de l'administration régionale du SCC et ont arrêté des voitures pour attirer l'attention sur les compressions budgétaires prévues, leurs répercussions sur le travail de nos membres et leurs conséquences pour la sécurité publique. La manifestation fut un succès retentissant et une première pour plusieurs participants. Beaucoup de séances d'information ont été présentées, ainsi que des ateliers de perfectionnement compétences. Il y eut notamment des comptes-rendus des membres de l'administration du SESJ, une formation sur l'*Appendice sur le réaménagement des effectifs* et un atelier de préparation au Congrès. Il y eut aussi une séance sur les plaintes en matière de dotation et en quoi elles diffèrent des griefs. Les membres ont ensuite assisté à une présentation de Kingston 4 Paws Service Dogs — un organisme qui fournit des chiens d'assistance aux personnes dans le besoin dans les collectivités du sud-est de l'Ontario, dans les environs de Kingston. Enfin, les participantes et participants ont eu droit à une visite du Musée pénitencier du Canada, à Kingston, suivie d'une présentation de l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique (ICRTSP).



*AGA et visite de la section locale 00078, bureau de libération conditionnelle
d'Ottawa (Ontario)
17 octobre 2025*



*Atelier de formation sur l'Expérience afro-canadienne, Hammonds Plains
(Nouvelle-Écosse)
3 au 5 novembre 2025*



La VPR Laurie Ann Wesselby et moi avons eu l'honneur d'assister à l'atelier sur l'Expérience afro-canadienne (EAC). L'atelier sur l'EAC de la GRC a été créé en 2018 par cinq employés de la Division H. L'atelier vise à sensibiliser les employé-e-s à la diversité dans le milieu de travail et à les doter des connaissances et des compétences nécessaires pour promouvoir un milieu de travail inclusif, diversifié et exempt de discrimination et de racisme anti-Noirs. Il vise aussi à aider les employé-e-s à mieux comprendre les circonstances négatives et les obstacles avec lesquels sont aux prises les communautés de souche africaine établies au Canada ». L'expérience afro-canadienne est imprégnée de culture, de tradition et de discrimination. Les personnes participantes ont été plongées dans une expérience interactive sur des sujets tels que l'enquête réparatrice sur la Nova Scotia Home for Colored Children, Africville et un forum communautaire qui permet un dialogue ouvert et l'échange d'expériences. Elles ont aussi été formées par des experts en la matière sur des sujets comme l'histoire des Canadiens noirs, le racisme envers les Noirs, les préjugés inconscients, le privilège des Blancs, la formation par scénarios et le système d'éducation canadien, ainsi que leurs effets sur la communauté afro-canadienne. Nous avons eu l'honneur d'assister à cet atelier et d'encourager tout

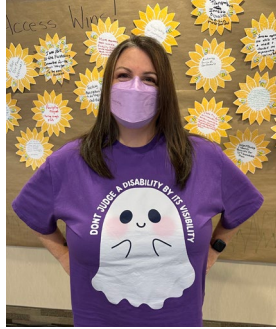
le monde à y assister. L'atelier est motivant et inspirant. Les personnes qui l'ont créé présentent non seulement l'histoire de l'époque, mais offrent aussi un espace qui permet de mieux comprendre les obstacles rencontrés par la communauté afro-canadienne. Cela nous aidera dans notre rôle de VPR, tant pour la représentation du syndicat que pour notre développement personnel. Je ne remercierai jamais assez l'équipe de l'EAC pour cette expérience si puissante. Il convient de noter que deux des personnes qui ont créé l'atelier et qui l'animent sont également membres du SESJ. Il s'agit de Shelly Braithwaite et Dana Colley-Provo de la section locale 80002 de la GRC. Plus de 650 personnes de partout au Canada ont participé à l'atelier en personne. Il s'agit d'employées et employés de la GRC de toutes les catégories, d'organismes de police municipaux, de membres de la sécurité publique provinciale et fédérale et d'intervenantes et intervenants afro-canadiens de partout au Canada.

*Visite de la section locale 80073, bureau de libération conditionnelle de Truro
(Nouvelle-Écosse)
7 novembre 2025*



*Sommet Accès de l'AFPC-Atlantique, Halifax (Nouvelle-Écosse)
14 au 16 novembre 2025*





J'ai assisté au Sommet Accès de l'AFPC-Atlantique à Halifax. Il y avait 20 personnes participantes de toute la région, issues des Éléments et des SLCD de l'AFPC. Après l'ouverture, elles ont fait une activité brise-glace où elles ont souligné des réussites en matière d'accès. La journée s'est terminée par une présentation de Nicole Blanchard sur le programme Tournesol. Le programme Tournesol est une initiative mondiale dans le cadre de laquelle les personnes ayant un handicap non visible peuvent porter volontairement un cordon tournesol pour signaler discrètement qu'elles peuvent avoir besoin de soutien supplémentaire, d'aide ou d'un peu plus de temps. Il contribue à sensibiliser le public et à créer un milieu plus inclusif dans les espaces publics comme les aéroports, les magasins et les lieux de travail en fournissant un repère visuel au personnel et aux collègues. La deuxième journée a commencé par un atelier sur le soutien et la promotion de la justice pour les personnes ayant un handicap, animé par Tobie Castonguay, représentant régional de l'AFPC à Moncton. L'après-midi, l'agente des griefs et de l'arbitrage de l'AFPC, Leslie Robertson, a animé une séance sur le thème de la loi et de l'ordre dans le contexte de l'obligation d'adaptation. Pour conclure la journée, Sarah Bolger, Easson Haskin et David Martin, membres de l'AFPC, ont animé une séance sur la santé mentale des hommes. Cette séance porte sur la normalisation des conversations sur les questions de santé mentale et la réduction des préjugés qui peuvent empêcher les hommes d'obtenir de l'aide. Il est important de noter que les signes et les symptômes des troubles de santé mentale peuvent se manifester différemment chez les hommes. En guise de lancement de la troisième journée, Sharon Barbour, représentante régionale de l'AFPC à Halifax, a présenté un atelier sur la défense de l'équité en matière d'emploi. Elle a également animé la dernière séance sur la planification stratégique, au cours de laquelle les participant-e-s ont intégré les connaissances qu'ils ont acquises pendant le sommet pour les appliquer à leur milieu de travail. Ils auront ainsi les outils nécessaires pour souligner l'importance de l'accès et répondre aux préoccupations en matière d'adaptation au nom de leurs membres. Ce fut une fin de semaine passionnante et motivante.

*Réunion du Comité consultatif sur la sécurité des opérations dans la collectivité
(CCSOC), Kingston (Ontario), visite du CCC Henry Trail et
Visite du monument commémoratif pour les membres du personnel du SCC
décédés dans l'exercice de leurs fonctions
25 et 26 novembre 2025*



Le 6 octobre 2024 marquait le 20e anniversaire du décès tragique de Louise Pargeter, membre du SESJ. Louise a perdu la vie dans l'exercice de ses fonctions d'agente de libération conditionnelle dans la collectivité à Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest. Le 2 octobre, le président national David Neufeld, les VPR du SCC Communauté Annie Blanchette et Jeff Sandelli et des

membres de première ligne ont eu l'honneur d'assister au dévoilement d'un banc fraîchement restauré qui commémore la vie et le service de Louise.

Louise était à la fois mère, fille, partenaire et être cher dans son cercle d'ami-e-s et de collègues. Sa mort est une tragédie horrible qui a non seulement provoqué une onde de choc au sein de la communauté soudée que forment les agent-e-s de libération conditionnelle dans la collectivité, mais aussi fortement ébranlé les membres du SESJ.

La construction et l'installation du banc, qui est là depuis 2005-2006, ont été financées par les employé-e-s du SCC dans tout le pays. L'emplacement, qui surplombe le Grand lac des Esclaves, a été choisi parce que c'est un endroit qu'affectionnaient Louise et sa partenaire. Le banc est orné d'une plaque où sont inscrits les quelques mots suivants :

« Ce banc est dédié à l'honneur et à la mémoire de Louise Jayne Pargeter, mère, fille, amoureuse, pêcheuse, amie de tant de gens... plus grande que nature.

Aimer, ce n'est pas se regarder l'un l'autre, c'est regarder ensemble dans la même direction.

– Antoine de Saint-Exupéry »



Le SESJ a assisté à la cérémonie d'inauguration du banc en tant que membre du Comité consultatif sur la sécurité des opérations dans la collectivité (CCSOC). Composé de représentant-e-s du SESJ et du SCC, le CCSOC a été créé à la suite du décès de Louise afin de veiller à ce que les conditions de travail du SCC dans la collectivité soient sûres. De notre caucus, les membres de première ligne Sean Hickey, JR Legault et Joe Brathwaite représentent le SESJ.

Au cours de ce mandat, j'ai aussi participé aux formations suivantes :

2023 :

- Formation sur la gouvernance
- Séance sur la violence familiale : c'est toujours de nos affaires
- Journée des droits de la personne au SCC; panel de spécialistes
- Programme de leadership syndical de l'AFPC

- Cours de l'AFPC sur la mobilisation et la représentation en matière de racisme au travail

2024 :

- Présentation sur la *Loi sur les langues officielles*
- Exposé sur les enquêtes sur les situations comportant des risques
- Formation des VPR : WeTransfer, lecteur partagé, OneDrive et premiers secours psychologiques
- Webinaire du CEMED sur la neurodiversité
- Forum national des comités d'orientation en matière de santé et de sécurité de l'AFPC
- Séance d'information sur la CAT Nouvelle-Écosse
- Séance de mise à jour du gouvernement du Canada sur les RH et la paye
- Formation de la REN — Atelier sur la gestion du temps
- Formation régionale Atlantique
- Formation régionale Ontario et RCN

2025 :

- Formation sur le RE
- Formation d'initiation aux griefs avec les membres
- Formation de la REN sur la lutte contre le harcèlement
- Gestion informelle des conflits à l'intention des superviseurs, modules 1, 2, 3
- Atelier de formation sur l'Expérience afro-canadienne (EAC)
- Séance d'information sur la présentation des MAPI et les droits de priorité
- Sommet Accès de l'AFPC
- Séance du PAM sur les obligations d'adaptation
- Webinaire sur les dangers invisibles dans votre lieu de travail

Dans la période allant du dernier Congrès jusqu'à la fin de 2025, j'ai représenté des membres dans 59 audiences de griefs et 19 audiences disciplinaires.

Je tiens à remercier le personnel du Bureau national qui me soutient et m'aide, ainsi que nos sections locales, notamment l'adjointe exécutive Chantal Prud'Homme, les agent-e-s en relations de travail qui ont travaillé ou qui travaillent toujours avec nous : D'Arcy Gauthier, Renée Savoie, Jean-Yves Lebel, Catherine Bergeron, Sharon Aspirot et Guido Miguel Delgadillo, ainsi que notre directrice, Melanie Crescenzi. Merci aussi à l'équipe de gestion de l'information, qui aide à traiter les problèmes des membres : Danielle Fawcett, Lina Cheaitani et Joanne Labadie. Merci à l'équipe des communications : Nancy Peckford, Kim vanderHelm, Bethany Sutton, Jean-François Tessier, Megan Yeadon et le directeur, Sébastien Bezeau. Merci à l'équipe des finances et de l'administration, Melanie McCormick, Jonathan Savard, Tawfiqul Haque et la directrice, Christina Hatchard.

Merci à notre président national et mes collègues VPR pour leur leadership, leurs encouragements, leur militantisme et leur solidarité.

Je tiens à remercier mon caucus de me soutenir et de si bien représenter nos membres. Merci aussi à mes suppléant-e-s, JR Legault et Michelle Martin, qui ont aidé nos membres en mon absence et quand le besoin s'en faisait ressentir.

En guise de conclusion, je tiens à réitérer ma gratitude aux membres et aux dirigeant-e-s des sections locales. Votre confiance, votre soutien et votre collaboration sont les raisons pour lesquelles je continue d'être votre VPR. J'ai hâte de poursuivre cette collaboration avec vous.

En toute solidarité,

Carol Osborne

**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
SASKATCHEWAN & MANITOBA (GRC-JUSTICE-SPPC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE
LA JUSTICE**

Heather McKinnon

Rapport de VPR pour le Congrès du SESJ (2023–2026)

Manitoba et Saskatchewan — GRC • Justice • SPPC

Préparé par : **Heather McKinnon, vice-présidente régionale (VPR)**

Introduction

Au cours du mandat triennal 2023–2026, j’ai servi les membres du SESJ au Manitoba et en Saskatchewan en mettant l’accent sur la représentation des membres, la participation patronale-syndicale, la mobilisation et les revendications stratégiques auprès du ministère de la Justice, du Service des poursuites pénales du Canada, de la GRC et des partenaires fédéraux.

Cette région couvre une vaste empreinte géographique, de Churchill et Fond du Lac au nord jusqu’à Sprague et Maple Creek au sud : elle comprend actuellement **dix sections locales et une sous-section**. Au cours de ce mandat, une section locale a été dissoute et ses membres ont été intégrés ailleurs dans la région.

Mon travail a principalement porté sur la représentation des griefs aux premier et deuxième paliers, la défense de la sécurité au travail et de la santé mentale, la campagne pour la GRC, la mobilisation des membres, le soutien à la direction des sections locales et les questions de réaménagement des effectifs liées aux compressions des dépenses fédérales.

Malgré d’importantes perturbations régionales, y compris les évacuations en raison des feux de forêt dans le nord du Manitoba et de la Saskatchewan, la région est restée active grâce à des réunions virtuelles, à des efforts de mobilisation et à une collaboration continue avec la direction, le personnel, les dirigeant-e-s de section locale et les partenaires de l’AFPC.

Principaux thèmes s’étant distingués lors du mandat

De juillet 2023 au début de 2026, une grande partie du travail du SESJ a été façonnée par les préoccupations en matière de sécurité au travail et les répercussions des compressions des dépenses du gouvernement fédéral.

Nous avons beaucoup mis l’accent sur **la santé mentale et les blessures de stress opérationnel**. Le SESJ continue de plaider en faveur de réformes à la ***Loi sur l’indemnisation des agents de l’État (LIAE)*** afin que le personnel fédéral de sécurité publique, souvent exposé à des incidents traumatisants et à du matériel violent, ait un accès équitable et rapide à l’indemnisation des accidents du travail pour l’état de stress post-traumatique (ESPT) et d’autres blessures psychologiques.

En outre, les pressions en matière de dotation et les réductions budgétaires résultant de **l'initiative de recentrage des dépenses gouvernementales** du gouvernement fédéral ont touché de nombreux membres. L'augmentation de la charge de travail, la sous-traitance et les mesures de réaménagement des effectifs, surtout au sein du ministère de la Justice, ont contribué à un esprit grandissant de « faites-en plus avec moins ».

Des préoccupations persistent également en ce qui concerne **la culture du milieu de travail de la GRC**, car certains membres craignent des représailles lorsqu'ils soulèvent des préoccupations ou déposent des griefs. Ces réalités soulignent l'importance d'un syndicalisme robuste et du soutien aux membres.

Le SESJ continue de plaider pour que la **GRC soit le service policier de choix** à l'approche du renouvellement des contrats de services policiers municipaux en **2032**. La protection de ces contrats est essentielle, tant pour les capacités de sécurité publique que pour les membres de la fonction publique qui assurent le bon fonctionnement des activités de la GRC.

Le SESJ a également à l'œil des problèmes émergents en milieu de travail, notamment les répercussions possibles de **l'intelligence artificielle**.

Priorités de l'Exécutif national du SESJ

Au début de ce mandat, l'Exécutif national du SESJ a établi plusieurs priorités stratégiques, dont celles qui suivent :

- **Arriéré de griefs** : Des fonds provenant des réserves non assujetties à des restrictions ont été affectés à l'embauche d'agent-e-s en relations de travail supplémentaires pour une période déterminée, ce qui a considérablement réduit l'arriéré.
- **Campagne sur la question des maladies présumptives** : Nous avons soumis un projet de loi visant à faire modifier la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Bien qu'il s'agisse maintenant d'un défunt projet de loi, le SESJ reste déterminé à plaider en faveur d'une nouvelle présentation.
- **Campagne pour la GRC** : La campagne vise à mettre en valeur les contributions des membres du SESJ dans le contexte des discussions sur les contrats de services de police qui commenceront sous peu.
- **Équité pour la rémunération des CR-03 et CR-04** : Les efforts de défense de la cause se poursuivent.

- **Comité de négociation collective** : Le Comité vise à faire en sorte que le SESJ soit mieux préparé et s'appuie sur une meilleure approche stratégique.
 - **Mobilisation des membres** : Il importe de sensibiliser les membres davantage et d'approfondir leur lien avec le syndicat.
-

Comités et gouvernance

Je siége actuellement aux comités suivants de l'Exécutif national du SESJ :

- **Finances**;
- **Personnel** (coprésidente et présidente par intérim, participation à un comité d'embauche);
- **Communications** (coprésidente);
- **Action politique**.

Les activités au sein du **Comité de l'équité en matière d'emploi et des droits de la personne de la GRC** ont été intermittentes au cours de ce mandat et ont finalement cessé. Les fonctions du comité ont été intégrées à une autre structure.

Au cours de ce mandat, deux comités du SESJ composés de membres ordinaires ont été formés : le **Comité de l'équité** et le **Comité sur la santé et la sécurité**.

L'Exécutif national du SESJ se réunit **deux fois par année en personne**, et participe aux appels virtuels mensuels des VPR toute l'année sauf l'été.

Principales activités par année (faits saillants)

2023 (du Congrès à la fin d'exercice)

- **Congrès régional de l'AFPC-Prairies** (juin 2023)
- **Congrès du SESJ, Whistler** (juillet 2023) — Réélection à titre de vice-présidente régionale

VPR suppléants élus :

- **1^{re} suppléante** : Kristy McDougall (section locale de la GRC du nord de la Saskatchewan)
- **2^e suppléant** : Tyler Monteith (section locale de la GRC de Regina)

D'autres activités ont eu lieu, notamment des **réunions de planification stratégique du SESJ** (septembre 2023) et la **formation des dirigeantes et dirigeants nationaux de l'AFPC** (décembre 2023).

2024 (de janvier à décembre)

Participation à plusieurs événements syndicaux nationaux, notamment le **congrès national triennal de l'AFPC**, la **réunion nationale des président-e-s des sections locales**, les **Prix de la sécurité publique** et la **Commémoration des policiers et agents de la paix canadiens**.

D'autres activités ont eu lieu, notamment celles qui suivent :

- **Conférence régionale de formation et de négociation**, Edmonton;
- **Forum sur la sécurité publique en Saskatchewan** (virtuel);
- **Réunion publique du SESJ** avec le président national.

Campagne pour la GRC

- Activités pour la campagne en Saskatchewan (avril 2024);
- Préparation d'une tournée de campagne au Manitoba, plus tard reportée en raison de menaces de feux de forêt et des évacuations.

Défense des intérêts et interactions

- Rencontre avec la **députée Niki Ashton** concernant les priorités des membres;
- Dialogue avec **la direction de la GRC**;
- Initiative d'investissement communautaire avec **Turning Leaf**, Winnipeg.

Formation et participation des membres

Prise de parole lors **des ateliers du comité de district pour les ASD** dans l'est du Manitoba (Oak Hammock Marsh) et dans le nord du Manitoba (Thompson), et **présentations d'orientation pour les nouveaux employés et nouvelles employées à l'intention de la Division F de la GRC**.

Mobilisation et relations de travail

Participation à des piquets, à des rassemblements, à des AGA de sections locales et à des **réunions du CPSL et du CRPCPS**, en virtuel et en personne.

2025 (de janvier à décembre)

Des activités clés ont eu lieu, notamment celles qui suivent :

- **Conférence nationale sur la négociation de l'AFPC**, Montréal;
- Activités de mobilisation et piquets à Ottawa et dans la région des Prairies;
- **Réunion de l'Exécutif national**, Ottawa;
- **Conférence de l'ICRTSP**, Regina.

Dîner régimentaire de la Saskatchewan National Federation of Police, où des prix de leadership ont été remis aux membres du SESJ **Kristy McDougall** et **Jamie Sorestad**

Participation à la **visite du Dépôt de la GRC** aux côtés de la présidente nationale de l'AFPC, **Sharon DeSousa**, du président national du SESJ, **David Neufeld**, et d'autres VPR.

J'ai aussi participé à d'autres activités, notamment à des réunions avec la **commandante divisionnaire de la GRC en Saskatchewan, Rhonda Blackmore**, et le **surintendant principal, Teddy Munro**. J'ai également pris part à la **Commémoration des policiers et agents de la paix canadiens** et à la **conférence régionale du SESJ-Prairies**, qui portait sur la mobilisation et a permis la tenue d'un rassemblement à l'extérieur des locaux du ministère de la Justice.

À l'échelle régionale, mes efforts de mobilisation se sont traduits par la participation à des **réunions du CPSL et du CRPCPS** et à des réunions, caucus et AGA des sections locales, ainsi qu'à des suivis réguliers auprès des présidences de sections locales.

J'ai assisté à d'autres réunions, notamment une rencontre **bilatérale avec le sous-commissaire principal Bryan Larkin** et une rencontre avec la **chef de cabinet de la députée Rebecca Chartrand**.

2026 (janvier à mars)

Les activités prévues comprennent celles qui suivent :

- **Mobilisation à Saskatoon;**
- **Campagne pour la GRC — Tournée du Manitoba;**

- **Assemblée générale du Congrès du travail du Canada, Winnipeg;**
- **Réunions des comités du Congrès du SESJ.**

Les réunions mensuelles virtuelles des VPR continuent de soutenir la coordination entre les régions.

Remerciements

Je tiens à remercier le **personnel du SESJ** pour son soutien exceptionnel dans les coulisses tout au long de ce mandat, ainsi que **les dirigeantes et dirigeants de nos sections locales, nos militantes et militants et nos bénévoles** dont le dévouement continue de renforcer notre syndicat.

Un grand merci à :

- **ma 1^{re} suppléante Kristy McDougall**
- **mon 2^e suppléant Tyler Monteith**

pour leur appui et leur aide tout au long du mandat.

À notre président national, David Neufeld : merci pour ton dévouement et ton leadership. Et à l'équipe de notre Exécutif national : tant mieux si nous enclenchons des débats et nous poussons mutuellement à réfléchir, car c'est pour le bien de toutes et de tous.

Conclusion

Le mandat qui se termine a été très exigeant et gratifiant.

Grâce à la collaboration soutenue entre nos sections locales, l'Exécutif national du SESJ, les partenaires de l'AFPC et les alliés de la collectivité, il me semble que nous sommes bien placés pour relever les défis qui viendront avec le recentrage des dépenses gouvernementales.

Je suis profondément reconnaissante pour la confiance que m'ont accordée les membres en m'élisant comme vice-présidente régionale au cours des trois dernières années. Ce fut un privilège de représenter les membres du Manitoba et de la Saskatchewan et de travailler aux côtés des dirigeantes et dirigeants des sections locales, des militantes et militants et des partenaires locaux dévoués.

Je me réjouis de continuer de travailler avec vous dans les années à venir.

Soyez prudents!

**RAPPORT DU
VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL
SCC COMMUNAUTÉ – CLCC (OUEST)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Jeff Sandelli

Je tiens d'abord à souligner que c'est toujours un honneur suprême d'être vice-président régional (VPR) du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice (SESJ) pour le Service correctionnel du Canada (SCC) Communauté et la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC) Ouest.

En y réfléchissant, il est difficile de croire à quelle vitesse le temps s'est écoulé depuis notre Congrès triennal de 2023 à Whistler, en Colombie-Britannique. Cependant, au moment où je rédige ce rapport, le Congrès triennal de 2026 à Québec approche à grands pas. Le présent rapport servira de réflexion sur les trois dernières années. J'y consignerai nos efforts, nos défis et nos progrès, qui ont préparé le terrain pour avancer vers l'avenir.

Je voudrais d'abord revenir sur une citation de mon premier rapport de VPR dans le cadre de ce mandat : « Je veux me voir dans mon syndicat ». C'est une citation que j'ai trouvée dans les commentaires de notre vaste sondage auprès des membres, et elle continue de me faire réfléchir. Cette déclaration met en évidence qu'il y a de nombreux intérêts et espoirs potentiels et souvent intersectionnels pour notre collectif, ce que certains peuvent considérer comme intimidant. Cependant, je crois qu'il est nécessaire que nous relevions ce défi et que nous le considérions plutôt comme une occasion d'aider nos membres à se retrouver dans leur syndicat, en veillant à leur offrir de l'espace, des possibilités et du soutien. C'est ainsi que nous pourrions trouver un terrain d'entente où nous pourrions aller de l'avant ensemble.

Dans mon deuxième rapport de mandat, j'ai posé une question pour faire réfléchir les lecteurs : « Qu'êtes-vous prêtes et prêts à faire pour votre syndicat? ». À partir du commentaire susmentionné, qui évoque le désir de se voir représenté dans le syndicat, il est nécessaire de réfléchir aux différentes façons de participer. Au cours du dernier mandat, j'ai souvent utilisé cette question lors des réunions des membres comme un outil de motivation pour encourager les membres à réfléchir à ce qu'ils pourraient offrir et aux avantages connexes pour eux-mêmes et pour les autres membres.

Nous menons tous une vie bien remplie en dehors du lieu de travail, ce qui peut inclure bien des choses qui nécessitent la majeure partie de notre énergie. On peut penser notamment aux enfants et aux personnes âgées qui ont besoin de nous, ou même au bénévolat, à d'autres titres. Dans cet esprit, j'ai toujours suggéré aux membres de réfléchir à ce qui est important pour eux et aux compétences et capacités qu'ils pourraient avoir à offrir pour soutenir leur section locale et le syndicat de manière plus générale.

La clé est d'aider les membres à réfléchir à des éléments ou à des sujets qu'ils apprécient ou qu'ils trouvent intéressants. C'est un excellent point de départ pour concentrer les contributions de leurs compétences, de leurs connaissances, de leur énergie et de leur

temps au syndicat. Il y a différentes façons de s'investir, notamment l'organisation d'activités sociales, la création d'activités de financement, la contribution d'une compétence comme la tenue de dossiers financiers, la rédaction de procès-verbaux lors des réunions, l'inscription à des formations ou autres cours : la porte est ouverte.

Je peux affirmer pour l'avoir vu que les étapes progressives qui aident les membres à acquérir des connaissances, de la confiance et un accès à leur syndicat ouvrent la voie à un plus grand intérêt, à la participation et au développement du leadership. C'est à travers ce dialogue intentionnel que nos membres peuvent réfléchir à ce qui est important pour eux et pour elles et à ce qu'ils et elles sont prêt-e-s à faire pour aller de l'avant.

Pour atteindre cet objectif, nous nous efforçons d'encourager l'épanouissement des sections locales. Tout au long de ce mandat, j'ai fait participer les administratrices et administrateurs des sections locales de l'ouest à un vaste forum. J'ai aussi interagi avec eux individuellement pour discuter de leur vision pour leurs sections locales et les aider à élaborer des stratégies et des objectifs pour continuer à s'élever là où c'est possible. Dans le cadre de cet effort, j'ai élaboré un document pour aider les dirigeantes et dirigeants à s'investir, à planifier et à s'aligner sur les objectifs sous-jacents de renforcement des capacités et d'amélioration de l'expérience syndicale.

La prochaine pièce du casse-tête : relier les sections locales et leurs dirigeants à l'échelon national du SESJ. Ce lien essentiel fait en sorte que les besoins de première ligne sont entendus et compris du point de vue de ceux qui occupent les postes et, inversement, que les efforts du Bureau national sont soutenus en raison de leur légitimité.

À l'échelon national, je milite et je cherche constamment à créer des possibilités de synergie entre nos membres et les différents paliers de direction. Tactiquement, cela se fait en consultant les parties intéressées, en intensifiant la communication et en trouvant des ouvertures dans les comités pour les représentantes et représentants de première ligne. En outre, j'ai aidé à concevoir des initiatives créatives pour encourager la création de liens, par exemple le logo pour l'indemnisation des blessures par présomption ou la récente initiative de chaussettes du SESJ.

Ma vision et ma motivation demeurent les mêmes : grâce à ces efforts soutenus, qui prennent en considération le besoin de participation et de communication à tous les échelons de notre syndicat, nous continuerons d'inspirer les membres à participer, afin qu'ils puissent regarder leur syndicat et s'y reconnaître.



<< Rétrospective

Comme ce rapport a pour objectif de faire le survol de l'entièreté du mandat, je vais fournir quelques faits saillants triés sur le volet des deux périodes de rapport précédentes, ainsi que des mises à jour sur la période actuelle du mandat, jusqu'en mars 2026, où j'ai soumis ce rapport.



Célébration de vie de Melanie Shepard en avril 2023

En guise de contexte, l'année 2023 a été une année mémorable pour le syndicat. Beaucoup évoqueront la grève nationale qui a eu lieu en avril 2023. Cependant, pour notre caucus, ce fut un moment particulièrement triste, car c'est le 27 mars que la présidente de la section locale de libération conditionnelle de la région d'Edmonton, Melanie Shepard, est décédée au terme d'une lutte courageuse contre le cancer. La célébration de la vie de Mel a eu lieu le 15 avril. Je me suis senti honoré de pouvoir assister à la célébration et exprimer un message de commémoration et de gratitude au nom de notre syndicat.

En ce qui concerne la grève qui a commencé le 19 avril, tous les membres du SESJ, et

certainement notre groupe de l'ouest, se sont montrés profondément engagés et ont assumé

des rôles de leadership, tant officiels qu'informels, sur les lignes de piquetage. C'était très souvent des membres du SESJ en tête des piquets de grève, agitant leurs drapeaux très visibles, montrant aux autres qu'ils n'avaient pas à avoir peur et qu'ils pouvaient suivre et trouver de la force dans la solidarité.

Nos membres étaient prêts, ayant eu des années de pratique lors de piquets d'information et de rassemblements organisés en parallèle à nos conférences et à nos événements régionaux et nationaux. Un événement en particulier m'a confirmé que c'était le cas. Dans les derniers jours de la grève, en arrivant au Laboratoire national de microbiologie à Winnipeg, qu'un groupe d'entre nous avait été appelé à « fermer », j'ai été accueilli par un groupe de personnes que je n'avais jamais rencontrées. La tension était palpable, mais quand ils ont vu le drapeau du SESJ que je portais, ils ont soupiré avec soulagement : « Le SESJ? Oh mon Dieu, on est vraiment heureux que vous soyez là! »

La grève a touché beaucoup de gens et il y a certainement eu des ravages psychologiques et physiques. Après une grève, il y a toujours des sentiments mitigés quant au résultat, mais du point de vue du SESJ, nous avons fait preuve de leadership, soutenu nos membres, y compris financièrement, et obtenu gain de cause sur des points dont la génération future bénéficiera et sur lesquels nous nous appuierons tous à l'avenir.



Grévistes devant une murale syndicale, Winnipeg, avril 2023

Bien qu'il reste toujours de nombreux facteurs à corriger pour se préparer à une autre grève de ce genre à l'avenir, le SESJ est déterminé à apporter des changements là où il le peut et à plaider auprès des échelons supérieurs pour promouvoir ces virages.

Après la grève, le SESJ a réalisé un sondage pour recueillir des commentaires immédiats dans le cadre d'un mécanisme de préparation pour l'avenir. Il s'en est entre autres dégagé qu'il serait intéressant d'offrir une meilleure sécurité financière à nos membres en grève. À ce titre, j'ai fait des recherches et j'ai aidé à piloter une résolution pour la création d'un fonds de grève l'échelle nationale. La résolution a été présentée au Congrès national triennal du SESJ en 2023. La délégation l'a adoptée à l'unanimité, ce qui signifie qu'en cas de grèves futures, nous aurons des fonds à distribuer en supplément à l'indemnité de grève de l'AFPC, et ce à compter du premier jour de la grève.

En outre, après le Congrès de 2023, le SESJ a créé un Comité de stratégie pour la négociation collective qui continue à ce jour d'évaluer et de préparer stratégiquement le SESJ à la négociation et aux éventuelles grèves.

Le Congrès triennal du SESJ s'est déroulé à Whistler, en Colombie-Britannique, du 18 au 21 juillet 2023. Le thème était le suivant : « Des montagnes à la mer — Assurer la sécurité des Canadien-ne-s », une soumission gagnante de Michael Reeves, qui est le secrétaire-trésorier de notre section locale en Colombie-Britannique.

Notre caucus, était composé des déléguées et délégués suivants et de moi-même : Morgan Haupt (SCC C.-B.), Ken Byl (SCC C.-B.), Una Gair (SCC C.-B.), Cari Rose (CLCC C.-B.), Nicole Akhenak (SCC Alb.), Alex Creamer (SCC Alb.), Stephen Armstrong (CLCC Alb. et Sask.), Doug Kopko (SCC Sask.) et Conrad Zalevich (SCC Man. et T.-N.-O.).

David Neufeld fut élu président national et Lynette Robinson fut élue vice-présidente nationale. Au sein de notre caucus, j'ai été élu VPR. Alex Creamer est mon premier suppléant, et Morgan Haupt est ma deuxième suppléante.

Comme ce fut le cas pour les congrès antérieurs, les débats furent animés et notre caucus contribua activement au dialogue, s'assurant de représenter nos membres et de façonner l'avenir du SESJ.

Avec la volonté de définir une orientation pour l'avenir, la nouvelle direction de l'Exécutif national du SESJ s'est réunie en octobre 2023 pour élaborer le plan stratégique du syndicat. Les six priorités suivantes ont été définies pour guider les trois années à venir :

- **Griefs** : traiter les problèmes qui perdurent et les problèmes actuels afin d'améliorer la prestation de services
- **Santé mentale** : campagne sur l'indemnisation des blessures par présomption et engagement à investir de manière soutenue dans la recherche
- **Sauver les emplois** : campagne nationale visant à mettre en lumière les importantes contributions à la sécurité publique des membres de la GRC du SESJ, en réaction à l'actuelle remise en question du modèle nationale de services de police contractuels
- **Équité** : soutien et exploration des possibilités de changement, p. ex. revendications pour une meilleure reconnaissance et rémunération des membres du groupe CR
- **Négociation collective et grèves** : élaboration de plans et stratégies pour se préparer aux futurs cycles de négociation collective et grèves et fonction des expériences antérieures
- **Engagement/mobilisation** : mise en œuvre de stratégies dynamiques pour nous rapprocher des membres et les mobiliser

Ces axes prioritaires seront intégrés dans les comptes-rendus du présent rapport, mais vous pourrez également obtenir des renseignements supplémentaires dans les différents rapports des comités.

Dans la première période couverte dans ce rapport, le VPR Patrick Ménard et moi avons représenté le SESJ, le 22 novembre, agissant à titre d'experts lors d'une réunion du Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes. Patrick et moi avons été téléportés via Zoom dans une salle remplie de députées et députés pour répondre à leurs questions concernant le processus de transfert

des détenus et les rôles des membres du SESJ au SCC. Ce fut l'occasion de présenter le travail de sécurité publique essentiel que fait le SESJ et de soulever des questions qui devaient être prises en compte en ce qui concerne leur santé mentale. Vous pouvez en savoir plus et trouver un lien vers la vidéo ici : <https://usje-sesj.com/fr/le-sesj-temoigne-devant-le-comite-de-la-securite-publique-de-la-chambre-des-communes/>.

Dans la deuxième partie couverte dans ce rapport, à la fin de mars 2024, l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique (ICRTSP) a organisé son tout premier symposium. Le SESJ siège actuellement au Comité directeur en sécurité publique pour l'ICRTSP. Il en sera question un peu plus loin, dans la section « Comités ». Les participants ont eu droit à des présentations du personnel de la sécurité publique (PSP), de chercheur-euse-s et d'universitaires, destinées à un public de PSP de première ligne. Le symposium de deux jours a été bien accueilli, ce qui a créé une occasion cruciale pour l'ICRTSP de planifier une conférence de plus grande envergure, qui a finalement eu lieu en mai 2025.



Représentation du SESJ auprès des membres du Comité permanent de la sécurité publique et nationale



Thomas Eischen, gagnant des Prix de la sécurité publique du SESJ 2024 (section locale 50081)

Notons aussi la deuxième édition des Prix de la sécurité publique du SESJ, qui a eu lieu en avril 2024. Pour ceux et celles qui ne le savent pas, les prix représentent une occasion pour les membres de soumettre la candidature de leurs collègues en vue d'une reconnaissance de leurs efforts contribuant à la sécurité publique. Le SESJ assume toutes les dépenses du déplacement jusqu'à Ottawa pour les personnes gagnantes, où celles-ci sont mises à l'honneur. Elles dînent gratuitement sur la Colline du Parlement et ont l'occasion de s'entretenir avec l'un-e des députés. En soirée, toute une cérémonie de remise

de prix se déroule sur la Colline du Parlement. Bien des députées et députés de tous les partis y participent. Dans le cadre de la deuxième édition, le commissaire de la GRC a prononcé un discours d'ouverture.

La cérémonie nous donne l'occasion d'honorer les différents membres en parlant de leurs contributions et en leur remettant un prix en mains propres. C'est aussi une occasion de sensibiliser les décideurs dans la salle en ce qui concerne le travail important que font (souvent en coulisses) nos membres. Deux des sept personnes gagnantes d'un Prix de la sécurité 2024 sont originaires de la région que je représente : l'agent de développement auprès de la collectivité autochtone (ADCA) Thomas Eischen (Prairies) et l'agente de programmes correctionnels (APC) Una Gair (Pacifique). Pour en savoir plus sur les personnes gagnantes, rendez-vous à <https://keepingcanadianssafe.ca/fr/prix-nationaux-de-la-securite-publique/>.

En outre, le SESJ continue d'user de sa stratégie politique pour interagir avec tous les partis fédéraux afin de faire connaître sa réalité, ce qui, nous l'avons constaté, crée sans cesse des occasions de les informer sur le travail important que font nos membres pour protéger la sécurité publique. Nous savons qu'en ce qui concerne nos multiples campagnes et objectifs, il est très important que les député-e-s comprennent que nos membres forment le pilier opérationnel et administratif de la sécurité publique fédérale.



Visite du CCC Osborne avec les députés conservateurs Michelle Ferreri et James Bezan

Lorsque l'occasion se présente, nous continuons de faire visiter nos lieux de travail aux député-e-s, ce qui leur permet d'interagir avec nos membres et de se faire une idée des milieux de travail. Par exemple, au début du mois de mai, le président national et moi avons accueilli les députés conservateurs Michelle Ferreri et James Bezan pour une visite du Centre correctionnel communautaire (CCC) Osborne, à Winnipeg.

Au cours de la visite, les deux ont su s'appuyer sur leur expérience antérieure et sur ce qu'ils entendaient et voyaient pour comprendre les difficultés des personnes délinquantes et par le fait même, les répercussions sur nos membres, à la fois en ce qui concerne leur capacité à accomplir leurs tâches, mais aussi la vulnérabilité de leur sécurité physique et psychologique. Comme toujours, ces interactions portent leurs fruits puisque nous avons vu bon nombre de ces député-e-s venir à des événements subséquents du SESJ et exprimer leur soutien à nos campagnes. Nous continuons à encourager nos membres à interagir avec leur député-e. Nous pouvons les aider à le faire en leur fournissant de l'information ou des conseils préparatoires.

À la fin mai s'est tenu le Congrès national triennal de l'AFPC à Ottawa, un événement grandiose qui a lieu tous les trois ans et où se déroulent des élections ainsi que l'adoption de résolutions qui servent à orienter les actions de l'AFPC vers l'avenir. Un bon nombre de membres du SESJ étaient présents et ont profité de l'occasion pour prendre la parole sur une série de sujets, y compris une approche coordonnée au micro où toute notre délégation, appuyée par plusieurs dizaines d'autres membres de l'AFPC, a laissé notre président national s'exprimer sur le sujet des postes syndicaux électifs qui devraient être accompagnés d'une meilleure sécurité d'emploi.

Ce sujet est plus important que jamais puisque certains ministères ont refusé de signer un protocole d'entente avec le SESJ et que deux de nos ancien-ne-s élu-e-s ne se sont pas vu offrir un emploi par leur employeur quand leur mandat au syndicat s'est terminé à leur retour sur le marché du travail. Il s'agit essentiellement d'une pratique antisyndicale, car l'employeur sait parfaitement que de telles tactiques portent préjudice à nos membres et découragent leur participation à l'avenir. Comme beaucoup d'autres Éléments ont reconnu

leurs propres vulnérabilités, il y a eu une vague de soutien pour que des clauses de protection soient ajoutées à notre convention collective. Le Congrès de l'AFPC s'est terminé par l'élection d'une nouvelle présidente nationale, Sharon DeSousa, et d'un nouveau vice-président national, Alex Silas.

En juin, la réunion nationale des président-e-s des sections locales s'est tenue à Ottawa, bien qu'elle ait failli être annulée en raison d'une action syndicale en cours à l'Agence des services frontaliers. Il y a eu de nombreuses plaisanteries sur l'idée d'une ancienne caravane de l'Ouest qui pourrait amener notre caucus à l'événement, mais en fin de compte, tout le monde est arrivé et a bien profité des deux journées remplies de formations, de présentations et d'un piquet d'information devant le Conseil du Trésor. Cet événement est toujours une occasion formidable pour nos dirigeant-e-s de (re) faire connaissance, de créer des plans et d'aller de l'avant avec des idées et de l'inspiration.

À la fin du mois de septembre, l'Exécutif national du SESJ a poursuivi la tradition bien établie d'assister à la Commémoration des policiers et agents de la paix canadiens, où notre président national et notre vice-présidente nationale ont fait partie de la procession avec la garde d'honneur du SCC. Cette cérémonie est un événement solennel car, chaque année, des noms sont malheureusement ajoutés à la commémoration, ce qui suscite un deuil et un chagrin collectifs au sein de la communauté des agent-e-s de la paix et des familles des personnes touchées.

En 2024, nous avons aussi marqué le 20e anniversaire du décès de l'une de nos membres, Louise Pargeter, agente de libération conditionnelle, tuée dans l'exercice de ses fonctions. Dans le cadre de la commémoration de cet événement tragique, la réunion du Comité consultatif sur la sécurité des opérations dans la collectivité (CCSOC) s'est tenue à Yellowknife en octobre. Une cérémonie spéciale a été organisée au cours de laquelle le



SESJ et le SCC ont contribué à la restauration d'un banc commémoratif surplombant le Grand lac des Esclaves. Un rassemblement a eu lieu là où se trouve le banc, ce qui a permis aux personnes présentes de prononcer des paroles de souvenir et d'espoir et de se donner un temps de réflexion avant de s'engager à améliorer la sécurité et à éviter une telle

tragédie à l'avenir. Pour en savoir plus sur ce qui s'est passé, cliquez ici : <https://usje-sesj.com/fr/commemoration-de-la-vie-et-du-service-de-louise-pargeter-a-yellowknife/>.

Comme beaucoup d'entre vous le savent, et dans le cadre de notre plan stratégique, le SESJ continue à travailler avec diligence pour attirer l'attention non seulement sur le travail critique que font nos membres, mais aussi sur la nécessité d'une couverture adéquate de l'indemnisation des accidents du travail si et quand nos membres subissent des blessures psychologiques. Les recherches indiquent d'ailleurs que les employées et employés de la fonction publique (EFP) ont quatre à cinq fois plus de chances de subir une blessure causée par le stress que les membres du grand public. Sous l'ancien cabinet, un projet de loi d'initiative parlementaire (le projet de loi C-357) a été déposé par le député néo-démocrate Peter Julian, qui vise à modifier la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE) de manière à garantir que nos membres, quelle que soit leur province de résidence, bénéficient d'une couverture par présomption pour de telles blessures. Cela signifie qu'ils n'auraient pas à faire face à la perspective d'un refus d'indemnisation et à la bataille difficile qui s'ensuit, y compris la navigation dans des procédures d'appel alambiquées. Bien qu'une élection ultérieure ait effectivement mis fin à l'existence de ce projet de loi, les travaux qui ont été faits continuent d'avancer. Il en sera question ultérieurement dans ce rapport.



Événement de la Journée mondiale de la santé mentale 2024 sur la Colline du Parlement

Afin de poursuivre sur cette lancée, le Comité sur la santé et la sécurité du SESJ a également conçu un logo avec l'aide de l'équipe des communications. Le logo a ensuite été utilisé sur des épinglettes et autres produits promotionnels. Le logo et l'épinglette ont été officiellement dévoilés lors de la Journée mondiale de la santé mentale (le 10

octobre) à Ottawa. Le Comité a organisé un événement multipartite sur la Colline du Parlement, la veille de la date indiquée, auquel ont participé de nombreux-ses député-e-s alliés ainsi que de nouveaux visages désireux de comprendre et de soutenir notre campagne. Le lendemain, à la Chambre des communes, bon nombre de député-e-s arboraient l'épinglette de notre nouvelle campagne, et les libéraux et les néo-démocrates ont prononcé des discours sur nos membres et la nécessité de les soutenir. Pour visionner

les images et les photos des événements, rendez-vous à : <https://usje-sesj.com/fr/le-sesj-souligne-la-journee-mondiale-de-la-sante-mentale-sur-la-colline-du-parlement/>.

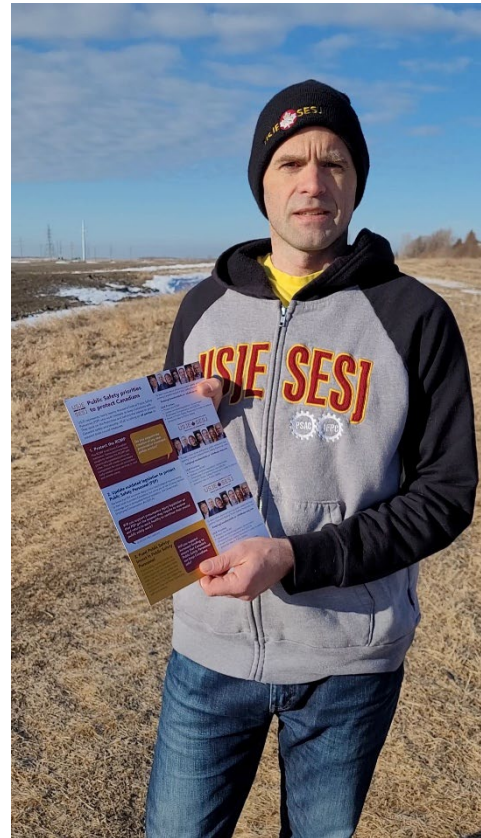
La négociation s'est glissée au cœur de nos priorités plus tard cet automne-là, et ayant assisté à la dernière conférence sur la négociation en personne à titre de délégué en 2018, j'ai personnellement compris qu'il y avait beaucoup de travail à faire pour éviter les écueils et la déception de cet événement. Par conséquent, en participant au Comité de stratégie pour la négociation collective du SESJ, j'ai contribué à l'élaboration d'un plan qui mettra le SESJ dans une position plus avantageuse. En bref, le plan impliquait que le SESJ mette en œuvre un processus démocratique interne qui nous permettrait d'être collectivement mieux préparés que les autres Éléments présents à l'événement.

Tout au long de l'automne, des conférences régionales de négociation du SESJ ont eu lieu, au cours desquelles les membres ont débattu et finalement cerné leurs principales revendications, en plus de voter pour leurs représentant-e-s à la conférence nationale de négociation de l'AFPC. Par la suite, les délégué-e-s ont organisé un appel virtuel pour chaque table de négociation, au cours desquels ils ont élu des candidat-e-s « principaux ». En faisant tout cela à l'avance, nous avons pu concentrer nos efforts ailleurs en préparant des plateformes, y compris de l'espace sur notre site Web, des affiches, des t-shirts, des autocollants et une soirée de mobilisation sociale pour l'événement. Avec le soutien du Bureau national, de l'Exécutif et des délégué-e-s, le SESJ a participé en équipe à la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC à Montréal et a exécuté son plan, réussissant à faire élire tous ses candidat-e-s « principaux » dans leur équipe de négociation respective. Il convient de noter qu'Alex Creamer, de notre caucus, a été élu au sein de l'équipe de négociation du groupe PA.

Dans la troisième période de la période visée dans ce rapport, il y eut dans la première semaine de mars un retour des séances de formation des membres dirigées par le SESJ. Les séances de formation du SESJ, animées par le service des relations de travail (RT) du SESJ, avaient été suspendues à court terme pour des raisons stratégiques, car les agentes et agents en relations de travail concentraient leurs efforts sur la réduction de l'arriéré de griefs. Grâce aux énormes progrès réalisés, le service des RT a pu relancer les formations dans la région du Pacifique au cours de la première semaine de mars, puis dans la région des Prairies au cours de la première semaine d'avril. Les membres ont pu participer à des séances qui les ont aidés à comprendre la procédure de règlement des griefs. Les possibilités de formation du SESJ continueront d'être offertes au cours des prochains mois, partout au pays.

À la fin du mois de mars, il a été annoncé qu'une élection fédérale aurait lieu à la fin du mois d'avril. Grâce au Comité d'action politique (CAP) du SESJ, nous avons poursuivi nos efforts pour encourager les membres à se rendre aux urnes, en mettant l'accent sur l'importance de s'entretenir avec tous les partis avant l'élection. Des aides-mémoire ont été distribués aux membres pour les aider à se souvenir des questions à poser aux candidates et candidats qui vont de porte à porte. De plus, une vidéo promotionnelle a été créée, montrant des VPR dans leur province d'origine encourageant les membres à voter.

Les 7 et 8 mai, la conférence de l'ICRTSP s'est tenue à Regina, en Saskatchewan, sur le thème « Prospérer en sécurité publique : la recherche vers l'action ». La conférence a rassemblé des EFP de partout au pays et de nombreux secteurs de la fonction publique pour leur faire découvrir ce domaine relativement nouveau de la recherche et du traitement. J'ai participé à l'événement dans le cadre d'un panel sur la violence. Bien que d'autres événements seront abordés dans la section « Comité » du présent rapport, je tiens à souligner que ce fut un événement formidable auquel bien des représentantes et représentants du SESJ ont assisté.



2025 : « Sortez voter! »



Soutien au piquet de grève des agents de bord avec la députée Leah Gazan

Au début du mois de septembre, j'ai rencontré la députée Leah Gazan à son bureau de circonscription de Winnipeg, au Manitoba. Fait intéressant, quelques semaines seulement avant notre réunion, nous avons participé ensemble au piquet de grève des agentes et agents de bord d'Air Canada. Mme Gazan soutient de manière vigoureuse et soutenue les campagnes du SESJ, ayant assisté à de nombreux événements à Ottawa au fil des ans. Son engagement soutenu est grandement apprécié. Pour en savoir plus <https://usje-sesj.com/fr/le-vpr-sandelli-rencontre-la-deputee-leah-gazan/>.

La même semaine, j'ai eu la chance de rencontrer le député Ben Carr (libéral). C'était la première réunion officielle avec le député Carr, mais j'avais déjà eu l'occasion de lui parler lors d'un certain nombre d'événements communautaires et lors de rencontres fortuites à l'aéroport. J'ai saisi l'occasion pour présenter au député Carr notre campagne sur l'indemnisation des blessures par présomption, ainsi que nos préoccupations sur les compressions budgétaires prévues dans le cadre de l'examen exhaustif des dépenses de son parti. Pour en savoir plus : <https://usje-sesj.com/fr/le-vpr-sandelli-rencontre-le-depute-liberal-ben-carr/>.

À la fin de septembre, j'ai assisté à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité de l'AFPC. Ce fut une occasion de se former et de s'éduquer, mais aussi d'écouter des experts dans le domaine tout en tissant des liens avec d'autres militants syndicaux qui ont de l'expérience et de l'intérêt pour le sujet. Les membres du Comité sur la santé et la sécurité du SESJ étaient présents, ainsi que de nombreux autres membres du SESJ qui étaient là pour animer ou encore pour approfondir leurs connaissances sur la santé et la sécurité au travail.



Le VPR Sandelli, la députée Ginette Lavack, le président Neufeld et le conférencier principal, Conrad Zalevich

Les 8 et 9 octobre, le Comité sur la santé et la sécurité du SESJ était à Ottawa pour sa réunion habituelle, qui devait coïncider avec ce qui est en train de devenir un événement annuel sur la Colline du Parlement pour souligner la Journée mondiale de la santé mentale ainsi que la campagne du SESJ pour l'indemnisation des blessures par présomption. Le soir du 8 octobre, le Comité et notre président national ont accueilli des députées et députés de tous les partis. Les personnes

présentes ont écouté le conférencier principal, Conrad Zalevich, se prononcer sur la Commission des accidents du travail du Manitoba (CAT), qui n'a pas su l'évaluer correctement et lui fournir du soutien pour sa blessure psychologique subie en milieu de travail. Les personnes participantes étaient manifestement émues par son témoignage très personnel, et de nombreux députés se sont engagés à soutenir la campagne du SESJ. Le lendemain, le groupe a pu assister à la période de questions sur la Colline du Parlement, puis à des réunions avec des députés clés de tous les partis. Pour en savoir plus sur cet événement, cliquez ici : <https://usje-sesj.com/fr/les-8-et-9-octobre-le-sesj-celebre-la-journee-mondiale-de-la-sante-mentale-sur-la-colline-du-parlement/>.

Le 17 octobre, David Neufeld et moi avons eu l'occasion de rencontrer virtuellement la ministre fédérale de l'Emploi et des Familles, Patty Hajdu. J'ai pu organiser la réunion en passant par le bureau de la ministre Hajdu à Thunder Bay, en Ontario, une circonscription où se trouve un bureau de libération conditionnelle, justement dans la collectivité de Thunder Bay. Cette réunion fut d'une importance particulière, car la ministre de l'Emploi et des Familles encadre également le portefeuille fédéral du travail, auquel est rattachée la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE). La LIAE est le texte de loi que nous aimerions faire modifier afin qu'elle tienne compte de nos travailleuses et travailleurs de façon égalitaire en vertu de dispositions sur l'indemnisation des blessures par présomption. La réunion nous a donné l'occasion de présenter notre syndicat à la ministre, ainsi que le travail que nous avons déjà entrepris. La ministre Hajdu s'est montrée réceptive et s'est engagée à explorer le sujet et à effectuer un suivi. Pour en savoir plus : <https://usje-sesj.com/fr/besoin-urgent-dun-meilleur-acces-a-lindemnisation-des->

[blessures-par-presomption-rencontre-entre-le-sesj-et-patty-hajdu-ministre-federale-de-lemploi-et-des-familles/](#).

La dernière semaine d'octobre fut consacrée à la conférence du SESJ-Pacifique, et la semaine suivante à la conférence du SESJ-Prairies. Les conférences continuent d'être une formidable occasion de réunir les dirigeantes et dirigeants du SESJ de toute la région pour leur fournir des mises à jour et de la formation. Dans le cadre des deux conférences, les directrices et directeurs des services de relations de travail, de finances et de communications ont fait le point sur différents dossiers. Une formation sur le réaménagement des effectifs (RE) fut ensuite présentée.

Les deux conférences avaient également au programme des présentations des chercheuses Colleen Dell et Darlene Chalmers (avec de nombreux chiens!), qui ont souligné les différents rôles des chiens dans le soutien des humains. Il y

eut ensuite un atelier de l'ICRTSP sur les services et le soutien qu'il offre. Comme c'est la tradition lors des événements du SESJ, nous avons réservé du temps pour une manifestation à l'extérieur des bureaux du ministère de la Justice, dans les deux régions, où les voix des participantes et participants ont résonné bruyamment dans les rues en soutien aux collègues touchés par les compressions budgétaires gouvernementales.

Au cours de la dernière semaine de novembre, le Comité consultatif pour la sécurité et les opérations communautaires (CCSOC) s'est réuni à Kingston (Ontario) pour la réunion annuelle en personne et une visite des installations. La réunion a donné lieu à de précieuses discussions sur un certain nombre de sujets. Il y eut aussi une visite du nouveau monument du SCC commémorant les agentes et agents décédés dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que du Centre correctionnel communautaire (CCC) Henry Traill. Pour en savoir plus : <https://usje-sesj.com/fr/reunion-du-comite-consultatif-sur-la-securite-communautaire-et-les-operations-a-kingston/>.

L'année 2026 continuant de progresser, nous savons que l'EED allait rapidement devenir une priorité pour tous les ministères et services que nous représentons. Au moment de rédiger cette section du rapport, nous savons déjà qu'un certain nombre de nos membres



Les vedettes de la conférence régionale du SESJ-Prairies 2025, avec le VPR Sandelli

ont reçu une lettre les avisant qu'ils étaient un membre « touché », les plaçant dans la situation intenable où ils ne peuvent savoir ce que leur réserve l'avenir. Le SESJ s'était déjà préparé pour cette situation, ayant adopté une résolution sur les coupes budgétaires visant à contester ces derniers. L'un des groupes communautaires qui a reçu un avis est le groupe des coordonnatrices et coordonnateurs de l'emploi dans la collectivité (CEC). Compte tenu de la nature unique et essentielle du travail que fait ce groupe, le SESJ avait contacté un certain nombre de membres du personnel touchés et recueilli des commentaires et des points de vue à utiliser dans le cadre d'un effort de lutte contre les coupures.

En plus des compressions budgétaires, le gouvernement a annoncé une mise à jour de ses directives en matière de retour au bureau, en vertu de laquelle les membres devraient travailler en personne au moins quatre jours par semaine à compter de juillet 2026. Le SESJ a toujours prôné et revendiqué une approche nuancée au lieu de cette approche sans compromis ni distinction qui est injuste et ne repose pas sur la réalité de bien des emplois que nous représentons. L'AFPC a déposé un grief de principe et une plainte de pratique déloyale de travail contre l'orientation du gouvernement fédéral, faisant valoir que la directive viole les droits de négociation, ignore les ententes de télétravail existantes et ne tient pas compte des besoins individuels des employées et employés ni des droits de la personne.

En plus des compressions budgétaires et de la débâcle du retour sur les lieux de travail, le gouvernement a également échoué en ce qui concerne la négociation de bonne foi, ce qui a entraîné la déclaration de l'une impasse par la majorité de nos tables de négociation. La route devant nous ne sera pas facile, mais il y a toujours une voie à suivre, que j'aborderai à la fin de ce rapport.

Réunions et visites des sections locales

La participation aux réunions des sections locales continue d'être l'une de mes façons préférées de participer au syndicat. Les gens que je rencontre et l'information qu'ils me transmettent sont d'une importance cruciale pour le travail que j'entreprends en leur nom. De plus, en regardant l'ouverture que j'ai fournie dans ce rapport, ces interactions sont essentielles pour aider les gens à se reconnaître dans leur syndicat, et pour déterminer ce qu'ils sont prêts à faire pour faire avancer notre cause commune.

Au cours de ce mandat, j'ai eu l'occasion de rencontrer des membres des lieux de travail suivants, et souvent à plus d'une reprise : bureau de libération conditionnelle de Vancouver, bureau de libération conditionnelle de Victoria, bureau de libération conditionnelle de Maple Ridge, bureau de libération conditionnelle de New Westminster,

bureau de libération conditionnelle de Surrey, bureau régional du Pacifique du SCC, bureau de la CLCC d'Abbotsford, établissement résidentiel communautaire Belkin House, bureau de la CLCC d'Edmonton, bureau de libération conditionnelle d'Edmonton, Établissement Grierson, bureau de libération conditionnelle de Calgary, bureau de libération conditionnelle de Red Deer, bureau de la CLCC de Saskatoon, bureau de libération conditionnelle de Saskatoon, bureau de libération conditionnelle de Regina, CCC Oskana, bureau de libération conditionnelle de Winnipeg et CCC Osborne.

J'en profite aussi pour remercier Doug Kopko, membre de la section locale 40009 du bureau de libération conditionnelle de Saskatoon. Doug a fourni des services à ses membres et à notre syndicat dans son ensemble à partir de 2014, ayant occupé les fonctions de délégué syndical, de vice-président et de président de section locale.



Doug Kopko (à gauche) avec le VPR et des membres du CCC Oskana (section locale 40009)

Doug est un bel exemple de militantisme et de solidarité, qu'il incarne grâce à de grandes et à de petites contributions. Il soutient sans relâche les travailleuses et travailleurs en grève de tous les syndicats, apportant de la nourriture et des boissons et passant du temps avec eux sur les piquets de grève. Je ne saurais passer sous silence le talent bien connu de Doug, soit d'utiliser sa voix grave à son plein potentiel pour crier « SHAME » (HONTE!) lors des

événements et des manifestations, soulignant les mauvaises décisions de ceux contre lesquels nous tentons d'obtenir gain de cause.

Sur le lieu de travail, il a la réputation d'être un membre gentil et bienveillant de la direction de la section locale, toujours attentif à ses collègues membres du syndicat en ce qui concerne leurs droits, y compris la santé et la sécurité. Il n'a pas hésité à être « le plus grand clou » à la table de consultation, exhortant la partie patronale à se montrer responsables et transparents quant à leurs indiscretions.

Bien qu'il ait pris sa retraite le 27 février 2026, il ne fait aucun doute que Doug continuera de mettre sa passion et sa voix au profit du mouvement syndical à l'avenir.

Travaux au sein de comités :

Au début de ce mandat, j'ai été affecté aux comités suivants, certains appartenant au SESJ et d'autres aux ministères et services : SESJ : Action politique (coprésident), Santé et sécurité (coprésident), Mobilisation et engagement des membres, Stratégie pour la négociation collective; SCC : Comité consultatif sur la sécurité des opérations dans la collectivité (CCSOC), Comité national d'examen conjoint de la charge de travail (CNECCT), Comité de l'apprentissage et du perfectionnement (A et P). Je continue également à représenter le SESJ au sein du Comité directeur de sécurité publique (CDSP) de l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique (ICRTSP).

Dans la section suivante, je ferai le survol de ce qui n'a pas encore été mentionné dans le reste du rapport. De plus amples détails sur les comités du SESJ mentionnés auxquels je siège, prière de se reporter aux rapports desdits comités.

Comité d'action politique (CAP)

Au cours de ce mandat, le Comité fut présidé par le VPR Zef Ordman. C'est moi qui ai assuré la coprésidence. Le mandat du Comité, tel que défini par le président national, est de soutenir les axes du plan stratégique et les objectifs du SESJ en contribuant à l'orientation, à la planification, aux recommandations et à la mise en œuvre de la stratégie politique.

Depuis sa création, le CAP s'est efforcé d'aider les membres de première ligne à s'engager politiquement et d'encourager le Bureau national à créer des outils et des stratégies pour multiplier son influence. Notre approche sous-jacente est de mobiliser toutes les parties, ce qui demeure notre objectif et notre mécanisme pour promouvoir un changement positif pour nos membres.



Rencontre avec la ministre de l'Emploi et des Familles, Patty Hajdu (Parti libéral)

Le CAP continue de soutenir les Prix de la sécurité publique, la plus récente édition ayant eu lieu en 2024. La version 2025 a malheureusement dû être annulée en raison des élections fédérales, qui ont rendu

impossibles le calendrier et la tenue de l'événement. La cérémonie de prix a été relancée en avril 2026. Pour voir les anciennes gagnantes et anciens gagnants, cliquez ici : <https://keepingcanadianssafe.ca/fr/prix-nationaux-de-la-securite-publique/>.

Comme je l'ai indiqué au début de ce rapport, notre Comité a aidé à encourager la mobilisation des membres lors de la dernière élection fédérale en fournissant de l'information et des encouragements pour les interactions avec les candidates et candidats et en encourageant les membres à sortir voter.

Plus récemment, j'ai produit une stratégie qui a été présentée au Comité et a été approuvée par celui-ci. La stratégie concerne le ciblage des interactions avec les membres du Comité permanent de la sécurité publique et nationale. Le Comité permanent est composé de députées et députés de tous les partis et, par conséquent, nous tentons de créer des liens et d'organiser des visites des lieux de travail du SESJ dans les provinces où les députés vivent ou sont élus.

Enfin, le CAP a également travaillé de manière proactive avec le Comité de mobilisation et d'engagement des membres (MEM) pour aider à définir et à approuver la campagne du SESJ contre les réductions budgétaires. Ce plan d'action servira à repousser les coupures, à défendre le travail de nos membres et à s'assurer, dans la mesure du possible, que le public a l'occasion de comprendre et de soutenir nos membres. Pour d'autres détails sur la campagne et nos efforts en cours, cliquez ici : <https://usje-sesj.com/fr/category/compressions-budgetaires/>.

Comité consultatif sur la santé et la sécurité

Le Comité consultatif sur la santé et la sécurité du SESJ s'engage à promouvoir la sensibilisation en matière de santé et de sécurité au sein du syndicat. Le Comité est présidé par Kirsty Havard, VPR. C'est moi qui en assure la coprésidence. Le Comité est également composé de membres de première ligne du SESJ issus de divers ministères, services et régions. Toutes ces personnes sont nommées par le président national. Bien que le Comité travaille sur un certain nombre de dossiers, il s'est surtout concentré ces dernières années sur la sensibilisation à la santé mentale de nos membres.

Cela comprend notamment notre campagne pour l'indemnisation des blessures par présomption, visant à faire modifier la LIAE pour qu'elle fournisse à nos membres un soutien immédiat et équitable en cas de blessures psychologiques subies au travail. Je vous encourage à consulter le site Web dédié à notre campagne à SPPTAuTravail.ca.

Au cours de ce dernier mandat, j'ai participé à la conception d'un logo pour soutenir notre campagne. Ce projet se voulait un moyen d'intéresser nos membres de première ligne à la campagne. Le logo est devenu une sorte de mécanisme permettant aux membres de porter une épinglette accompagnée

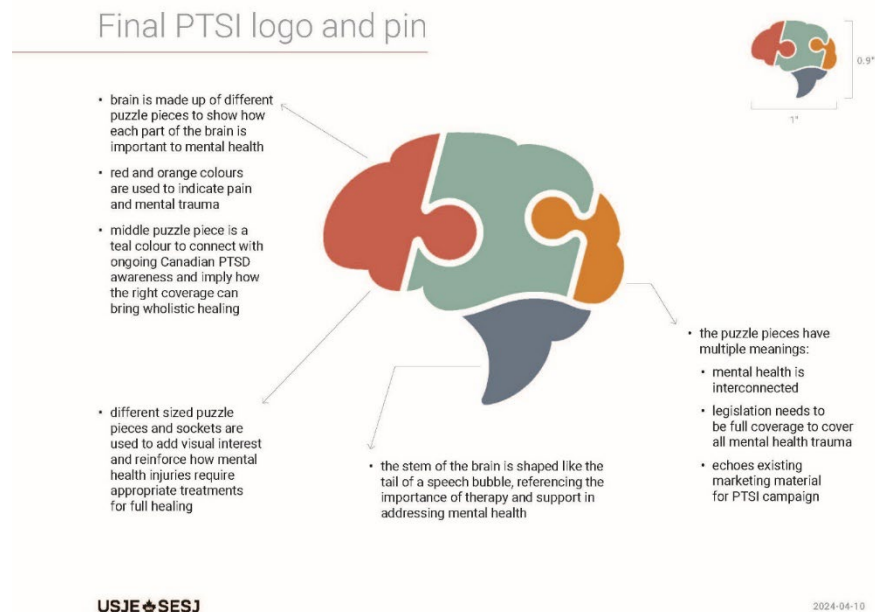
d'information, ou de consulter un site Web pour en savoir plus, puis de télécharger un arrière-plan Teams ou Zoom pour afficher leur soutien.

La Journée mondiale de la santé mentale demeure notre plus grande occasion d'interagir avec les députées et députés sur ce sujet. Il y a eu énormément de soutien dans les trois dernières années, des députés prenant la parole lors des périodes de questions pour parler de notre campagne, et beaucoup d'entre eux portant les épinglettes de notre campagne.

Nous avons continué sur cette lancée en demandant tout récemment à une équipe juridique d'examiner et de mettre à jour notre proposition en fonction des changements qui ont eu lieu à la fois sur le plan juridique et législatif depuis la soumission du projet de loi C-357 dans la législature précédente.

Comité de mobilisation et d'engagement des membres

Le SESJ disposait auparavant d'un Comité de mobilisation, mais la nouvelle itération comprend une composante d'engagement des membres. Le Comité de mobilisation et d'engagement des membres a pour mission de créer des stratégies, des initiatives et des activités visant à promouvoir et à renforcer l'engagement et la participation des membres du SESJ.



Au cours de ce mandat, le Comité a finalisé un plan connexe qui a été approuvé par l'Exécutif national et qui est actuellement mis en œuvre. De nouveaux outils, tels que la liste de vérification pour la planification d'activités syndicales, ont été finalisés et publiés sur le site Web. En outre, une stratégie a été établie pour les efforts de mobilisation qui auront lieu tout au long de l'année.

Dans le cadre de ma participation à ce comité, j'ai pu présenter une demande motivée qui a été approuvée. La demande concerne le lancement d'une initiative pilote visant à fournir aux sections locales et aux membres des produits promotionnels subventionnés. Au terme d'un sondage auprès des membres, le produit le plus populaire fut sélectionné, soit



une paire de chaussettes arborant le logo du SESJ. Ce produit d'offre limitée a créé une impression d'exclusivité immédiatement accessible aux personnes intéressées.

Le Bureau national a ainsi moins besoin d'investir dans des produits qui ne se vendront pas nécessairement.

La stratégie de mobilisation sous-jacente se fondait sur une citation bien connue : « Si tu donnes un poisson à un homme, il mangera un jour. Si tu lui apprends à pêcher, il mangera toujours. » En donnant aux sections locales l'occasion d'investir, nous cherchions à les aider à se mobiliser de manière valorisante dans leurs lieux de travail, sans que des produits soient jetés ou gaspillés. En outre, ce fut une belle occasion pour les membres de souligner leur appartenance au SESJ, tant pour leur lien avec notre image de marque que pour leur lien avec notre direction nationale. Nous avons encouragé les sections locales à se servir des chaussettes comme prix de tirage lors des AGA et des rassemblements, comme cadeaux à remettre aux nouveaux membres lors de l'accueil et de l'orientation, ou comme incitatif aux communications de la section locale.

Je suis heureux d'annoncer que l'initiative a connu un succès retentissant, avec 1000 paires de chaussettes commandées. Avec l'atteinte de ce seuil, les personnes qui ont effectué des achats et leurs collectivités ont tiré des avantages supplémentaires.

Tout d'abord, la vente d'autant de chaussettes a entraîné une réduction du coût par paire, qui a baissé en deçà de ce que nous avions prévu à l'origine. Nous avons pu transmettre les économies réalisées aux membres et aux sections locales qui ont effectué les achats

anticipés. En effet, le prix initial de 10 \$/paire a été réduit à 6 \$/paire (frais d'expédition inclus), ce qui nous a permis d'effectuer des remboursements.

Le deuxième avantage est que l'entreprise avec laquelle nous avons travaillé fournit trois paires de chaussettes en prime pour chaque achat ordinaire, à des fins de dons. Résultat : 3 000 paires de chaussettes génériques (sans logo du SESJ), prêtes à être données. Pour encourager un engagement soutenu et pour redonner aux collectivités, nous avons décidé de communiquer avec chaque section locale et membre ayant fait un achat pour leur demander de fournir le nom d'un organisme de bienfaisance de leur collectivité qui pourrait profiter d'un don de chaussettes. Après la collecte des noms, un tirage au sort fut effectué et trois organismes de bienfaisance furent sélectionnés. Chacun des trois organismes de bienfaisance sélectionnés recevra 1 000 paires de chaussettes.

Comme le projet pilote a été une réussite, nous espérons que des idées semblables seront approuvées à l'avenir. N'hésitez pas à me contacter si vous avez des idées!

Stratégie pour la négociation collective

Ce comité a été créé après le plus récent congrès du SESJ, conformément au plan stratégique, et a entrepris d'explorer une approche stratégique du processus de négociation collective, qui comprendrait à la fois le soutien à la rédaction des revendications et des efforts ciblés pour tenter d'intégrer des membres du SESJ au sein des équipes de négociation.

Le plan a été élaboré et mis en œuvre par le SESJ, d'abord en ce qui concerne la collecte des revendications et la tenue d'élections de représentantes régionales et représentants régionaux au Congrès lors des conférences régionales de négociation. À des fins stratégiques, ces membres se sont réunis virtuellement pour élire démocratiquement des candidates et des candidats pour chaque table de négociation. Le SESJ a pu fournir son soutien par le biais des plateformes en ligne et des documents imprimés et distribués pour la conférence. Une fois à la conférence, le groupe a travaillé ensemble pour promouvoir à la fois nos revendications et les candidates et candidats que nous avons choisis, organisant des événements à grande échelle où toutes ces personnes ont pu se rencontrer et mobilisant toutes les occasions possibles pour distribuer de l'information et encourager le soutien.

À terme, la stratégie a porté ses fruits puisque nous avons fait élire tous les candidats du SESJ que nous avons choisis au sein de l'équipe de négociation. Le Comité réexaminera maintenant notre processus et le perfectionnera pour l'avenir, car nous continuons d'apprendre et de nous développer grâce à l'expérience.

Enfin, le Comité a aussi réalisé des sondages et d'autres formes de mobilisation et de sensibilisations, recommandant finalement au président national qu'un plan d'urgence de grève du SESJ soit élaboré pour s'assurer que, d'un point de vue national, le SESJ est prêt à soutenir toute éventuelle mesure de grève.

Montréal — Élu(e) à l'équipe de négociation PA — Shannon Boudreau (suppléante), Alex Creamer et Julie Nelson (de gauche à droite)

Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique (ICRTSP)

Dans le cadre du 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.

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. Pour en savoir davantage, écoutez l'épisode 7 de la saison 2 du balado du SESJ, *Le SESJ*, où des représentants de l'ICRTSP et moi avons discuté de l'Institut.

En tant que membre fondateur de l'ICRTSP, le SESJ siège au Comité directeur en sécurité publique (CDSP). Notre président national et moi représentons en effet 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. Notre participation à cet institut nous a permis de continuer nos efforts pour améliorer les réalités du PSP que nous représentons.

Au cours de ce mandat, je me suis porté volontaire pour faire partie du comité chargé d'organiser la première conférence inaugurale de l'ICRTSP, qui s'est déroulée en mai 2025. En outre, je me suis impliqué dans les sous-comités en me joignant le sous-comité associé des promotions et des médias. Notre travail a permis au SESJ d'avoir voix au chapitre dans

la création d'un événement qui a finalement permis de fournir de l'information, des ressources et des possibilités au PSP de tous les secteurs — ce qui n'est pas une mince affaire.

La conférence de 2025 a réuni plusieurs centaines d'EFPC, y compris notre président national, de nombreux VPR et des membres de première ligne. L'ICRTSP m'a demandé de participer à une table ronde sur la violence vécue dans nos rôles d'EFP. En compagnie de représentantes et représentants des secteurs des services d'incendie, de services de police et des soins paramédicaux, j'ai pu réfléchir aux expériences uniques des membres du SESJ, souvent victimes de violence psychologique, en utilisant mes propres expériences d'agent de libération conditionnelle pour reconnaître l'importance des rôles critiques que nous jouons ainsi que les problèmes inhérents qui peuvent entraîner des blessures.

Les présentations, l'échange de connaissances et les interactions avec d'autres EFP ont connu un remarquable succès, corroboré par les formulaires de commentaires extrêmement positifs qui nous ont été soumis. Par conséquent, en s'appuyant sur le succès de la première conférence, l'ICRTSP organisera une autre conférence, cette fois à Calgary, en Alberta, les 5 et 6 mai. Vous pouvez en savoir plus sur l'édition 2026 en consultant le site Web de la conférence :

<https://event.fourwaves.com/2026cipsrtconference/pages>.



Participantes et participants du SESJ à la Conférence 2025 de l'ICRTSP

Comité mixte SESJ-SCC

Je continue de siéger au CCSOC aux côtés de notre président national, des VPR Carol Osborne et Annie Blanchette et d'autres membres de première ligne du SESJ. Ce comité s'occupe des questions de sécurité du personnel dans le cadre de son travail au sein de SCC Communauté.

Le comité se réunit tout au long de l'année, virtuellement ou en personne, et aborde de nombreuses questions, notamment les incidents au sein de la collectivité, la formation du personnel et la mise en œuvre de SolusGuard, par exemple.

Je suis également membre d'un sous-comité du CCSOC qui se concentre principalement sur les solutions technologiques en matière de sécurité et tente d'apporter des améliorations pour l'avenir. Les travaux du sous-comité ont permis au SCC d'améliorer les modes de communication, de commencer à résoudre les problèmes en suspens avec le système SolusGuard, de revoir le protocole d'intervention, ainsi que d'explorer d'autres



Kingston — CCSOC au monument commémoratif du SCC pour les agentes et agents décédés dans l'exercice de leurs fonctions

solutions informatiques qui pourraient renforcer la sécurité à plusieurs niveaux pour nos membres sur le terrain.

Si vous avez des questions relatives à la sécurité du personnel de SCC Communauté qui devraient selon vous être abordée, j'encourage les membres du SCC de l'Ouest à contacter l'un-e des représentant-e-s régionaux, soit Morgan Haupt (Pacifique), Audra Andrews (Prairies) ou moi-même.

En outre, je participe au Comité d'apprentissage et de perfectionnement du SCC, qui constitue un espace de consultation avec le SCC en ce qui concerne les modèles de participation aux formations. Ces réunions nous permettent de soulever les préoccupations que nous relayent nos membres. Nous pouvons ainsi faire des suggestions à l'employeur et l'exhorter à entreprendre des améliorations, en lui faisant comprendre l'impact de ses actions sur le travail des membres de première ligne.

Grâce à ces interactions, nous avons constaté des améliorations progressives au Programme de perfectionnement continu des agents de libération conditionnelle (PPCALC), mais nous avons dû mettre le frein aux plans actuels du SCC concernant le Programme d'orientation des agents de libération conditionnelle (POALC). Le SESJ a également demandé au Comité d'envisager d'organiser des séances de formation pour les responsables des agent-e-s de libération conditionnelle, les gestionnaires de l'évaluation et des interventions et les groupes de l'initiative destinée aux Autochtones, qui sont

souvent regroupés dans d'autres formations, mais ne reçoivent pas nécessairement une formation cohérente sur leurs tâches particulières.

Enfin, le Comité national d'examen conjoint de la charge de travail a été créé à la suite du protocole d'entente conclu entre le SCC et le SESJ lors du dernier cycle de négociations. L'objectif de ce comité est d'explorer un nouveau modèle de répartition de la charge de travail des agent-e-s de libération conditionnelle dans les centres correctionnels communautaires (CCC), les établissements et les bureaux de libération conditionnelle dans la collectivité.

Bien que les travaux de ce comité aient été relativement lents, ils ont récemment repris bon train grâce à la création d'un sous-comité composé de membres du SESJ chargés de contribuer au processus d'élaboration d'une méthodologie pour la mise au point de l'outil. Il convient de noter qu'Alex Creamer, membre de notre caucus, est actuellement l'un des deux membres du SESJ au sein du sous-comité.

Réunions des services et ministères et griefs

Au sein du Service correctionnel du Canada (SCC), j'ai continué de participer aux comités de consultation patronale-syndicale (CCPS) de district, comme demandé, et j'ai également participé aux CCPS des régions du Pacifique et des Prairies. Tandis que les problèmes cernés sont résolus, chacun à leur rythme, je continue à plaider pour du changement par les voies officielles, mais aussi à l'aide des liens qui ont été forgés pour tenter de trouver une solution. Lorsque les problèmes ne peuvent être résolus, ils sont portés à la table nationale, où ils sont représentés par notre président national.

Cela dit, deux fois par an, les VPR du SCC se rendent à Ottawa pour des réunions de la direction afin de rencontrer la commissaire et ses collaborateurs directs pour faire le point sur la situation et insister sur la nécessité du changement. En outre, dans le cadre des réunions régulières avec le SCC, une réunion bimensuelle de gestion des cas a été mise en place peu après le début de ce mandat. Cette initiative a servi de point de contact et de dialogue de palier inférieur avec le bureau national du SCC.

Un processus semblable existe avec la CLCC. J'assiste aux réunions avec les directions générales régionales (DGR) et j'aide à résoudre les problèmes dans les lieux de travail. Lorsque cela n'est pas possible, nous portons la question à la table nationale, où les VPR Carol Osborne, Annie Blanchette et moi-même, ainsi que le président national, rencontrons la présidente de la CLCC ainsi que ses subordonné-e-s direct-e-s.

En ce qui concerne les griefs, je continue à soutenir notre direction et nos membres à tous les paliers, que ce soit par des consultations, des tentatives de résolution informelle et, en cas d'échec, par la procédure formelle de règlement des griefs. Les formations du SESJ

ayant été suspendues depuis un certain nombre d'années, je m'efforce d'offrir du mentorat à ceux et celles qui s'engagent dans les processus.

POUR L'AVENIR >>

Tout d'abord, je tiens à remercier toutes les présidentes et tous les présidents de section locale avec lesquels j'ai travaillé au cours du dernier mandat. Votre dévouement altruiste pour vos sections locales et votre volonté de travailler dans des dossiers et des circonstances très difficiles sont plus qu'admirables. Je remercie aussi tous les membres de la direction du SESJ et les déléguées syndicales et délégués syndicaux qui trouvent du temps et de l'énergie à consacrer au syndicat. En tant que collectif, vous êtes tous vraiment et sans aucun doute le facteur qui fait de nous un syndicat soudé.

Nous savons que les années à venir vont être particulièrement difficiles, car les dirigeants du gouvernement actuel ont clairement affirmé qu'ils allaient réduire les services publics. De plus, au début du mandat de Mark Carney, ce n'est pas une branche d'olivier qui nous a été tendue, mais plutôt d'une épée de Damoclès qui a été suspendue au-dessus de nous sous la forme d'une augmentation du nombre de jours en présentiel, un refus de négocier de bonne foi avec nos équipes de négociation et une progression sans consultation réelle ou, dans certains cas, sans consultation du tout (comme pour les incitatifs à la retraite anticipée, p. ex.).

Compte tenu de tout ce qui se passe, il semblerait que le gouvernement tente d'« inonder » le syndicat dans l'espoir stratégique de créer de la confusion et potentiellement des conflits qui rendraient difficile le maintien de la solidarité nécessaire pour une riposte efficace. Je crains qu'ils n'aient sous-estimé leur adversaire, car nous ne reculerons évidemment pas. Nous redoublerons plutôt d'efforts!

N'oubliez pas! Assurer la sécurité de la population canadienne, c'est ce que font les membres du SESJ, dans les coulisses, sans compter sur la reconnaissance et le soutien qu'ils méritent. Cette réalité resserre nos liens, et en exprimant notre histoire aux autres, nous continuerons d'avancer!



VERS L'AVENIR!

RAPPORT DU
VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL
RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE
PRÉSENTÉ LORS DU
19^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE

JP Surette

Trois années bien chargées se sont écoulées depuis le dernier congrès triennal, en juillet 2023.

Je tiens à d'abord remercier les syndicalistes bénévoles des sections locales de la région de la capitale nationale avec qui je travaille régulièrement : nous avons traversé beaucoup d'épreuves ensemble et avons collectivement demandé des comptes à l'employeur sur un large éventail de questions, qu'il s'agisse des besoins en matière d'adaptation, de la lutte contre le harcèlement en milieu de travail ou de la directive malavisée forçant tout le monde, tout en bloc, à retourner travailler en personne trois jours par semaine. J'apprécie tout le travail que vous faites pour soutenir vos collègues de travail dans la région.

Je tiens également à remercier mes collègues VPR du SESJ dans tout le pays pour leur militantisme et leur collaboration : il y a beaucoup de travail et de responsabilités au-delà des griefs, et nous nous en acquittons tous ensemble. Je suis reconnaissant pour vos idées et votre dévouement à la cause.

Enfin et surtout, un grand merci à nos membres du personnel du SESJ, qui nous tiennent au courant des initiatives du syndicat et qui sont tout aussi dévoués à la cause syndicale que le reste d'entre nous. Ce que nous avons tous accompli ensemble au cours de ces trois années a été remarquable.

En 2024-2026, la région de la capitale nationale a connu une intensification des pressions en milieu de travail, d'importants défis en matière de relations de travail et un regain de militantisme syndical, en particulier en ce qui concerne la sécurité d'emploi des travailleurs syndicaux et travailleuses syndicales, les questions d'équité, les retours forcés au bureau et l'austérité gouvernementale. Notre champ d'action syndicale est passé de la pandémie à une lutte acharnée avec le Service correctionnel et la GRC, et nous luttons pour que les militantes et militants élus qui travaillent au syndicat à temps plein aient toujours un emploi auquel revenir à la fin de leur mandat. Nous nous efforçons maintenant de protéger la sécurité publique pendant que le gouvernement fédéral effectue un réaménagement à grande échelle des effectifs ainsi que des compressions budgétaires.

En tant que VPR de la région de la capitale nationale, j'ai travaillé avec des représentantes et représentants de section locale sur les préoccupations quotidiennes de leurs lieux de travail, et j'ai représenté leurs intérêts au sein de différents comités. Je suis membre actif de 23 comités distincts, que ce soit au SESJ, à l'AFPC ou au sein de comités ministériels dirigés par l'employeur. Cela prend beaucoup de mon temps et de mon attention, car beaucoup de ces comités demandent l'avis des syndicats lors de l'élaboration de grands rapports, de politiques ou de plans stratégiques globaux.

Voici les ministères fédéraux qui emploient les membres que je représente :

- Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
- Commission canadienne des droits de la personne

- Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC
- Service correctionnel du Canada
- Service administratif des tribunaux judiciaires
- Commissariat à la magistrature fédérale
- Commissariat à l'information du Canada
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
- Sécurité publique
- Cour suprême du Canada

Dans les trois dernières années, j'ai également siégé à plusieurs comités d'enquête de l'AFPC, enquêtant sur des plaintes d'inconduite graves au sein de la famille syndicale, et j'ai représenté des membres du SESJ dans le cadre de plaintes relatives à la dotation contre l'employeur devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique fédérale. Chaque enquête et plainte relative à la dotation en personnel a le potentiel d'être un exercice très laborieux, et j'espère avoir bien représenté le SESJ.

Au cours de ce trimestre, le SESJ a profité des événements de l'AFPC comme la Conférence nationale du leadership, le Congrès national triennal et la Conférence nationale sur la négociation pour défendre les questions qui sont importantes pour le SESJ. Ces questions importantes comprennent notamment notre campagne sur l'indemnisation des blessures par présomption et la sécurité d'emploi pour les membres qui prennent un congé non payé de leur poste gouvernemental lorsqu'ils sont élus par vous pour militer à temps plein pour le syndicat. Nos efforts ont eu des retombées, et la sécurité d'emploi des travailleurs syndicaux et travailleuses syndicales est devenue une question de négociation prioritaire lors de la Conférence nationale sur la négociation en février 2025.

Il convient de noter que puisque deux des sections locales de ma région ont une portée nationale (Sécurité publique et le Service administratif des tribunaux judiciaires), j'ai l'honneur d'avoir des membres de la RCN qui vivent aux quatre coins. Dans la mesure du possible, il est important de rendre visite aux membres dans leurs bureaux régionaux, qui se sentent souvent négligés. En 2024, j'ai visité les bureaux régionaux de la Sécurité publique et du Service administratif des tribunaux judiciaires à Vancouver, Edmonton, Winnipeg et Toronto. J'ai profité de ces visites pour faire le tour de certains projets communautaires que le SESJ a financés dans le cadre de son Initiative d'investissement communautaire. Les visites ont été bien accueillies, et m'ont permis d'entendre de vive voix les problèmes auxquels sont confrontés les employées et employés dans les autres régions, qui sont souvent distincts de ceux dans la région de la capitale nationale. Je prends ces idées, puis je les présente à la direction des deux services gouvernementaux dans le cadre de nos réunions syndicales-patronales pour essayer d'éclairer l'approche de la direction à l'avenir.

En mai 2025, j'ai assisté à une conférence organisée par l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique (ICRTSP). Le SESJ est un membre fondateur de l'ICRTSP, et ce fut une conférence très bien organisée avec de formidables ateliers. L'événement nous a permis de

nous appuyer sur la recherche en sécurité publique effectuée par l'Institut depuis sa création et de la transformer en mesures concrètes pour les personnes participantes.

Les représentantes et représentants syndicaux n'ont jamais été aussi occupés, du moins depuis mes débuts en 2017. Les défis qui nous attendent avec le réaménagement des effectifs sont de taille, et bien des ministères sont touchés. Par ailleurs, le gouvernement a une fois de plus modifié les modalités du régime de travail, annonçant un retour forcé au bureau de quatre jours par semaine. Cette annonce a été faite alors que nous étions en négociation collective. C'est au mieux une tactique de négociation de mauvaise foi. Il faudra un leadership fort et une attention renouvelée pour relever ces défis. Je suis honoré d'avoir été VPR pour la RCN pour ce mandat, et je vous remercie pour votre soutien et votre détermination à créer des lieux de travail meilleurs et plus sûrs pour nous toutes et nous tous.

L'activisme syndical de la RCN en images



(Piquet d'info du SESJ à l'administration régionale du SCC à Ottawa, mai 2024)



(Manifestation de l'AFPC à Gatineau [Québec], août 2024)



(Piquet d'info du SESJ à l'administration régionale du SCC à Ottawa, septembre 2024)



(Manifestation de l'AFPC au Secrétariat du Conseil du Trésor à Ottawa, décembre 2024)



Manifestation du SESJ au QG de la GRC à Ottawa, septembre 2025)

**RAPPORT DU
VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL
MANITOBA (SCC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Kirk McIntosh

Rapport du VPR dans le cadre du Congrès triennal 2026

Chères consœurs et chers confrères, c'est avec grand plaisir et honneur que je présente mon premier rapport triennal en tant que vice-président régional du SESJ pour le SCC au Manitoba. Mon premier mandat a été très chargé. Il se termine alors que je viens à peine de trouver mon rythme. Le président national et les autres VPR ont toujours été d'excellentes ressources, mais cette année, la troisième, j'ai de moins en moins besoin de les contacter. Je veux m'assurer de souligner la contribution de l'exceptionnelle équipe de soutien du Bureau national. Nos services des relations de travail, des finances et des relations avec les médias font un travail extraordinaire pour veiller au bon fonctionnement de nos activités. Ils forment le moteur qui fait rouler le SESJ. Merci à vous, membres de l'équipe.

Congrès triennal du SESJ 2023, où tout a commencé



Réunions de l'Exécutif national :

Au cours des deux années et demie qui viennent de s'écouler, j'ai participé à plusieurs réunions de l'Exécutif national (REN), qui se tiennent généralement en avril et en septembre. Lors de ces réunions, nous discutons, débattons et votons de nombreuses questions. Nous sommes tous très passionnés, mais demeurons respectueux et professionnels, peu importe le sujet. Nous participons également à une variété de formations, notamment sur la gestion du stress, les compétences organisationnelles et la sensibilisation.

Appels mensuels des VPR :

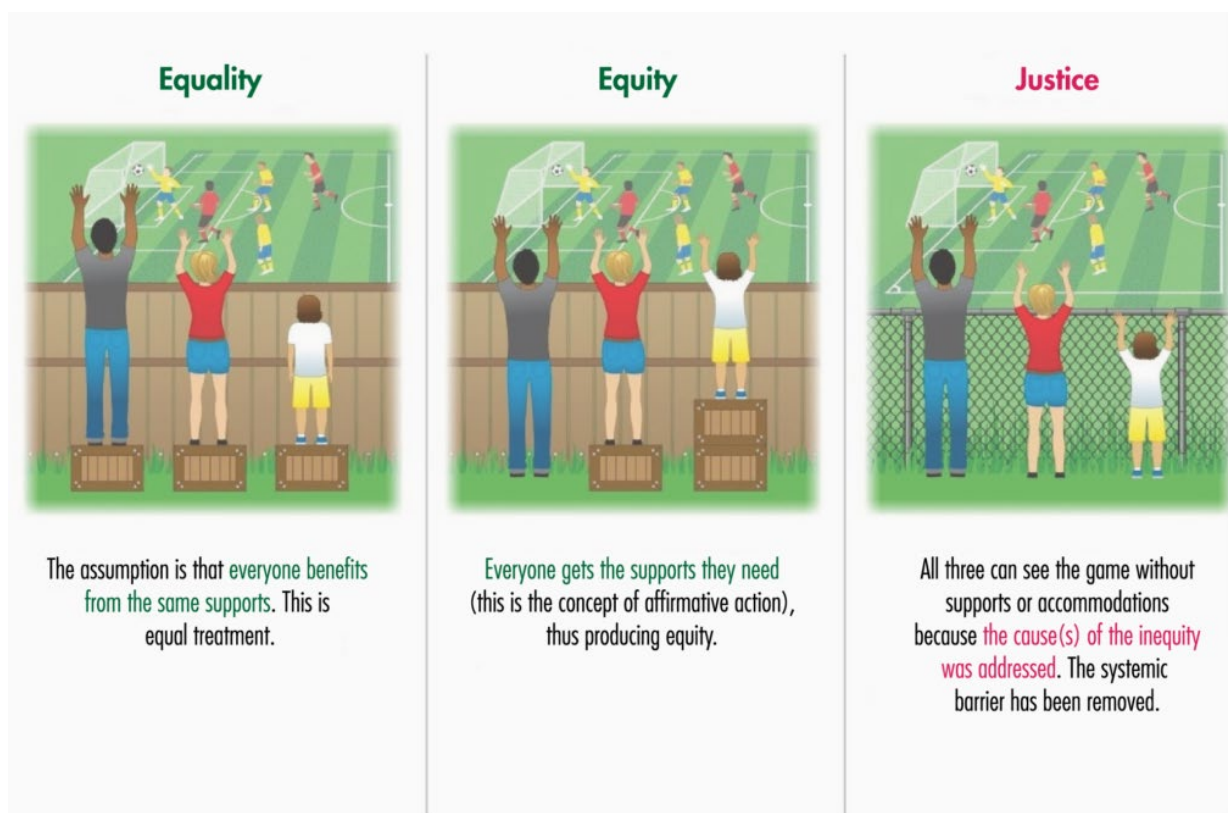
Les appels mensuels des VPR sont toujours aussi importants. Ils me permettent de discuter en temps réel avec mes pairs et de poser toutes les questions que j'ai. Ces appels vidéo permettent à l'Exécutif de forger des liens et de se sentir solidaire. Le président national donne la priorité à la communication au sein de l'Exécutif national. Si une ou un VPR a un problème, elle ou

il fait circuler l'information à tout le conseil afin que nous puissions tous l'utiliser dans l'intérêt de nos membres. Aucun membre de l'Exécutif n'est omniscient, mais lorsque nous restons soudés, nous pouvons compter sur des dizaines d'années d'expérience.

Comités :

Je suis désormais membre de onze comités : le Comité de l'équité, le Comité sur les agent-e-s des Services d'alimentation, le Comité de la structure des groupes professionnels, le Comité de l'organisation des sections locales, le Comité des prix et des bourses, le Comité de la santé et de la sécurité au travail de l'AFPC-Prairies, le Comité consultatif national sur l'éthique (CCNE), le Comité d'action sur les risques éthiques (CARE), le Programme de perfectionnement continu des agents de libération conditionnelle (PPCALC), le Comité national d'administration des Prairies et, plus récemment, le Comité de gestion des populations. Je suis aussi suppléant au sein du Comité national des droits de la personne. Heureusement, la plupart de ces comités ne se réunissent que deux ou quatre fois par année.

Comité de l'équité



Le Comité de l'équité est un comité très important pour le SESJ et nos membres. J'en suis le coprésident, et la VPR Shauna Ward en est la présidente. Les membres du comité et moi sommes très enthousiastes quant au travail que nous avons accompli. Le mandat du Comité est d'améliorer les mesures d'inclusion pour toutes les personnes et tous les groupes visés par l'équité. Sous la direction de Shauna Ward, nous avons organisé et mené à bien la deuxième Conférence sur l'équité. Elle a eu lieu en mai 2025, et a été couronnée de succès. En 2025, le Comité de l'équité s'est lancé dans la campagne pour le groupe CR, cherchant à améliorer les conditions déplorables auxquelles sont soumis nos membres CR au quotidien. Beaucoup de nos membres sont obligés d'avoir deux ou trois emplois pour mettre du pain sur la table et subvenir aux besoins de leur famille. HONTE À L'EMPLOYEUR! C'est inacceptable. Le comble, c'est que la plupart des CR sont souvent « invités » à effectuer « volontairement » des tâches supplémentaires qui figurent dans la



description de travail d'autres groupes. Le SESJ et le Comité de l'équité concentrent leurs efforts pour aider ces membres. Nous publions des mises à jour et de l'information générale sur le Comité dans les bulletins de nouvelles et sur le site Web du SESJ.

<https://usje-sesj.com/fr/comite-national-de-lequite/>

Gala À voix égales à Ottawa

Conférence sur l'équité 2025 à Halifax

Le Comité sur les FOS a été créé après qu'un agent des Services s'alimentation de l'Établissement de Stony Mountain à sécurité moyenne ait été sauvagement agressé. Ce Comité est présidé par la VPR Laurie Ann Wesselby et coprésidé par moi-même. L'objectif du Comité sur les FOS est d'améliorer les conditions de travail de tous-tes les agent-e-s des Services d'alimentation partout au pays. À ce jour, nous avons réussi à faire pression sur le SCC pour qu'il réexamine le modèle de dotation. Le SESJ assurera désormais un suivi auprès du SCC pour vérifier





que toutes les cuisines des établissements soient dotées du nombre adéquat d'employés dans tous les services afin que le personnel ne soit pas surchargé de travail. De plus, nous avons obtenu gain de cause pour que l'équipement de toutes les cuisines du pays soit remplacé ou réparé. Nous continuons de mobiliser notre influence considérable pour convaincre l'employeur de remettre des membres CX en poste dans les cuisines afin que le personnel puisse être et se sentir en sécurité dans l'exercice de ses fonctions. <https://usje-sesj.com/fr/campagnes/>

Le Comité sur la structure des groupes professionnels (SGP) est le comité qui communique régulièrement avec le SCC pour discuter des questions relatives aux descriptions de travail et aux délais. Le SCC a mis le comité « en suspens ». Je vous aviserai lorsqu'il y aura du nouveau.

Le Comité d'organisation des sections locales fournit de l'aide et des conseils aux sections locales. Au cours de ce mandat, le Comité a terminé son examen des règlements internes de toutes les sections locales. C'est Carol Osborne qui a dirigé cette tâche herculéenne, et qui l'a pratiquement menée à bien à elle seule. Ce comité est chargé d'examiner les règlements internes des sections locales et les propositions de modification des règlements. Il s'agit notamment de propositions concernant la création, la fusion et, malheureusement, la dissolution de sections locales.

Comité des prix et des bourses Le SESJ offre de nombreux prix et bourses d'études. En tant que comité, nous créons soigneusement la ou les questions qui sont utilisées pour déterminer à quel-le-s membres ou enfants de membres toujours à l'école seront octroyées les bourses. Les candidat-e-s doivent prendre le temps de participer et de répondre à ces questions. Une fois les candidatures reçues (100 cette année), le Comité lit tous les textes et sélectionne les candidat-e-s retenus. On remarque une forte augmentation de l'utilisation de l'intelligence artificielle pour la rédaction des textes de candidature. C'est en soi un sujet de discussion et de débat pour les



membres du Comité.

Le Comité régional de santé et de sécurité au travail de l'AFPC-Prairies est un des comités les plus importants. Beaucoup de nos membres sont confrontés à des problèmes, tant

professionnels que personnels, et ont un besoin urgent de mesures d'adaptation. L'environnement dans lequel nous travaillons est très stressant, que nous nous en rendions compte ou pas. Je ne parle pas seulement des personnes avec lesquelles nous travaillons, mais aussi de celles pour lesquelles nous travaillons. Des années de maltraitance et de marginalisation font des ravages. Sur chacun-e d'entre nous. Nous devons prendre soin de nous, physiquement et mentalement.

Le Comité consultatif national sur l'éthique (CCNE) est un comité formé par le SCC qui réalise des études et des sondages dans le but d'améliorer les pratiques du SCC en matière d'éthique. Les membres du Comité contribuent beaucoup aux travaux de celui-ci et y jouent un rôle essentiel. Nous fournissons toujours nos commentaires et posons des questions aux cadres supérieurs du Comité.

Le CARE est très semblable au CCNE. La principale distinction est que le CARE met en œuvre les suggestions et les conclusions, afin de s'assurer que l'intention ou l'esprit de la politique ou de la ligne directrice mise en œuvre est effectivement respecté à tous les niveaux. Il s'agit souvent de sujets comme la santé mentale et le mieux-être des employé-e-s, le bien-être au travail et l'équilibre travail-vie personnelle. Ces sujets semblent très importants aux échelles régionales et nationale du SCC, mais sont moins évoqués à l'échelle locale. Le CCNE est aussi un comité formé par le SCC.

Le Comité du programme de perfectionnement continu des agents de libération conditionnelle (PPCALC) a été formé par moi-même et les autres VPR représentant les membres du SCC dans les Prairies. Le seul objectif de ce comité est de s'assurer que les agent-e-s de libération conditionnelle reçoivent la formation qu'ils ou elles veulent et qui est en rapport avec le travail précis qu'ils et elles effectuent. À ce jour, j'ai reçu de nombreux commentaires positifs concernant ce comité et le travail que nous avons accompli.

Le Comité national d'administration des Prairies sert d'intermédiaire entre l'AFPC et le SESJ. Ce comité, présidé par la vice-présidente exécutive régionale (VPER) de l'AFPC-Prairies, couvre un large éventail de sujets qui ont de nombreuses répercussions sur nos membres. Les réunions ont normalement lieu tous les trimestres, mais des réunions spéciales peuvent être ajoutées en cas de besoin. Elles se déroulent par vidéoconférence Zoom. Toute nouvelle ou information importante est communiquée lors de ces réunions, qui sont très utiles pour se tenir au courant de ce qui se passe à l'AFPC à l'échelle locale et dans tout le pays.

J'ai été nommé au Comité de gestion des populations. Le processus de réaménagement des effectifs du SCC ayant été lancé, ce comité a été plutôt inactif. Par conséquent, je n'ai rien à signaler.

On m'a également récemment demandé d'assumer le rôle de coordonnateur du SESJ pour les plaintes relatives à la dotation. C'est un rôle qui me tient à cœur. Nous travaillons dans un environnement où règne le favoritisme, le népotisme et les abus de pouvoir. Les plaintes relatives à la dotation en personnel peuvent être un moyen très efficace de tenir la direction responsable de ses décisions. Il y a à l'heure actuelle cinquante (50) plaintes actives et quatre (4) représentantes et représentants qualifiés et formés. Bien que le SESJ ne soit pas obligé de fournir un représentant pour les plaintes en matière de dotation, notre président national et l'Exécutif estiment qu'il est très important de soutenir nos membres qui traversent une période aussi stressante. Nous

recherchons donc activement de nouveaux représentants pour aider nos membres à naviguer le processus de plainte.

Réunions du Comité régional de consultation patronale-syndicale (CRCPS) :

Ces réunions ont lieu tous les trois mois. Lors de ces réunions, je continue de profiter de l'occasion pour mettre en lumière ce qui se passe dans les lieux de travail. Je suis heureux de dire que j'ai eu une influence positive à cet égard. Si la direction locale ne traite pas avec le syndicat local de bonne foi, j'ai la capacité et l'obligation d'acheminer ces cas à un palier plus élevé. Il est alarmant de constater que les orientations données par l'administration régionale sont mal interprétées ou manipulées à l'échelle des lieux de travail. Il est de mon devoir de clarifier ces « erreurs de communication » lorsqu'elles se produisent.

Réunions du Comité local de consultation patronale-syndicale

Quand je suis en mesure de le faire, j'essaie toujours d'assister aux réunions du Comité local de consultation patronale-syndicale. Tout membre a le droit d'assister à une réunion du CCPS local en tant qu'observateur. Si vous êtes curieux ou si vous souhaitez discuter d'un sujet, avisez la présidence de votre section locale, qui prendra les mesures nécessaires. Ces réunions sont un excellent moyen de se tenir au courant événements dans les lieux de travail et de montrer que je suis solidaire et que je soutiens pleinement les dirigeant-e-s des sections locales et nos membres. Au sein du Comité local de consultation patronale-syndicale, je suis surtout un spectateur. Je prends des notes et j'écoute les discussions. S'il faut faire un suivi, je le fais à l'échelle régionale ou nationale.

Assemblées générales annuelles :

J'ai assisté à la plupart des AGA dans les deux sections locales et j'y assisterai toujours si je le peux. Je suis fier de dire que le pourcentage de membres qui y participent continue d'être bien au-delà de la moyenne nationale. Nos membres sont bien informés et en contact avec leur syndicat. J'ai toujours cru que les membres devraient assister aux réunions afin que leurs voix puissent être entendues. C'est ce que font les membres de 50026 et 50027. En outre, si un-e membre souhaite participer à des conférences ou à des congrès, il ou elle doit avoir assisté à 75 % des assemblées générales de sa section locale. Avant et après les réunions, j'encourage les membres à me faire part de leurs commentaires, questions et préoccupations. Je suis là pour vous.

Éducation et formation :

Il est très important pour moi que les dirigeant-e-s et les membres des sections locales reçoivent une formation aussi complète que possible. Savoir, c'est pouvoir. À cette fin, le SESJ

continue d'organiser une série de séances de formation dans tout le pays. L'AFPC organise régulièrement des séances de formation sur divers sujets. Les horaires de formation se trouvent sur le site Web de l'AFPC. Plus les membres sont instruits, plus notre syndicat est solide.

<https://prairies.psac.com/wp-content/uploads/2026/03/1MB-SPRING-2026-SCHEDULE-FINAL.pdf>

James Calbert Best : l'un des fondateurs de l'AFPC.



Représentation des membres :

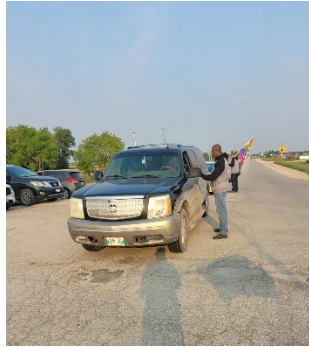
Comme je l'ai indiqué lors des assemblées générales, je suis tout à fait disposé à assister aux audiences de griefs au deuxième palier ou aux audiences ou entrevues disciplinaires si l'un-e de mes membres le souhaite. J'ai d'ailleurs assisté à un certain nombre de ces réunions avec mes membres, que ce soit sur les lieux de travail ou à l'échelle régionale. Il est recommandé de toujours être accompagné d'une représentante ou d'un représentant lorsqu'on rencontre la partie patronale,



que ce soit moi ou une autre personne du syndicat.

Jours d'action :

Au fil des ans, le SESJ et l'AFPC ont organisé de nombreuses manifestations dans tout le pays. Chaque fois que je participe à un événement, tel qu'une conférence, nous prenons presque toujours le temps de marcher vers un édifice du gouvernement pour y manifester. Récemment, les manifestations ont pour objet l'examen exhaustif des dépenses (EDD) et le réaménagement des



effectifs (RE) du gouvernement.

Remerciements :

Une fois de plus et pour toujours, je tiens à saluer le travail acharné des dirigeant-e-s des sections locales. Je remercie tout particulièrement les présidentes et présidents des sections locales. Carlos Portillo a été élu pour la troisième fois, et je ne pourrais pas être plus heureux. Nestor Galarnyk a été élu pour son premier mandat et je sais qu'il est à la hauteur du défi. Membres des sections locales 50026 et 50027, vous êtes entre de bonnes mains. Le travail que ces membres accomplissent va au-delà de leurs tâches professionnelles quotidiennes, et ne devrait pas passer inaperçu ni sous silence. Aux dirigeant-e-s des sections locales : merci.



Conclusion :

Ces trois années ont été très chargées et instructives. La courbe d'apprentissage a été ardue, mais gérable. En tant que syndicat, nous avons fait de grands progrès. Le SESJ continue d'être une figure de proue à bien des égards, notamment pour ce qui est de nos campagnes pour l'indemnisation des blessures par présomption, les FOS et les CR. De plus, nous avons réussi à faire élire un plus grand nombre de membres du SESJ dans l'équipe de négociation que jamais auparavant. C'est énorme, et ce ne fut pas une tâche facile. Grâce à des initiatives comme *Le filet de sécurité syndical* (<https://usje-sesj.com/fr/balado/>) (<https://usje-sesj.com/fr/balado/>), le balado primé du SESJ qui vise à informer nos membres, nous avons réussi à tenir nos membres de ce que fait votre syndicat et de ce que fait l'employeur.

Sur le plan individuel, j'ai tant appris. J'ai également utilisé ce que j'ai appris pour aider mes membres et m'assurer qu'ils en profitent. Lorsque je suis devenu VPR, mon premier mandat, auto-imposé, était de servir mes membres au mieux de mes capacités. C'est ce que j'ai fait. Je continuerai à le faire. Merci.

En toute solidarité,

Kirk McIntosh

Regional Vice President for Manitoba (CSC),

Vice-président régional du Manitoba (SCC)

1-204-403-4536

mcintok@psac-afpc.com

www.usje-sesj.com www.NousVousProtegeons.ca



Union of
Safety and Justice
Employees

Syndicat des
employé-e-s de la
Sécurité et de la Justice

**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
COLOMBIE-BRITANNIQUE
(SCC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Kirsty Havard

Kirsty Havard, vice-présidente régionale

Rapport soumis dans le cadre du Congrès 2026

Région du Pacifique — Établissements du Service correctionnel du Canada

Mon mandat de vice-présidente régionale pour la région Pacifique, représentant les établissements du Service correctionnel du Canada (SCC), continue d'être à la fois exigeant et profondément gratifiant. C'est toujours un honneur de vous servir aux côtés des sections locales dévouées de la région qui ne cessent jamais de démontrer leur engagement en matière de solidarité et de défense des droits et du mieux-être de nos membres. Leur connaissance collective, leur résilience et leur volonté d'aller de l'avant en ces temps difficiles continuent de solidifier notre syndicat et de mettre en relief le travail important que font les membres du SESJ au quotidien pour assurer la sécurité de la population canadienne.

Depuis le dernier Congrès, nos membres ont fait face à d'importants problèmes, notamment des pressions opérationnelles comme l'augmentation de la charge de travail, les éternelles complications du système de paye Phénix, les retours forcés au bureau et, plus récemment, l'incertitude entourant les mesures de réaménagement des effectifs. En parallèle, notre syndicat a continué de faire d'importants progrès dans sa lutte pour une meilleure protection de la santé et de la sécurité, un soutien législatif plus fort pour le personnel de la sécurité publique et une mobilisation accrue auprès des élu·es et élus.



CRCSP le 9 septembre 2024 - Colliers à ancre par Laura Wildly représentant le retour forcé sur les lieux de travail, portés par les président-e-s des sections locales

Tout au long de la période couverte dans le présent rapport, l'une de mes priorités a été de favoriser une communication et une collaboration plus fortes entre les directions de nos sections locales. Nos réunions virtuelles bihebdomadaires régulières ont fourni un espace aux présidentes et présidents de sections locales pour échanger des idées, demander des conseils et se soutenir mutuellement en essayant de trouver des solutions aux problèmes complexes sur le lieu de

travail. Ces discussions se sont révélées inestimables pour renforcer notre capacité collective à représenter efficacement les membres.

En plus de mes responsabilités au sein du SESJ, je suis toujours la première suppléante de la vice-présidence exécutive régionale de l'AFPC-Colombie-Britannique. Ce poste m'a permis de participer à des initiatives plus larges au sein du mouvement syndical et de soulever les préoccupations des membres du SESJ auprès de la British Columbia Federation of Labour et du Conseil de région de l'AFPC-Colombie-Britannique.

Avec l'appui soutenu de nos sections locales, de la direction du SESJ et du personnel dévoué de notre bureau national, nous restons concentrés sur l'amélioration des conditions de travail, le renforcement des protections en matière de santé et de sécurité et la garantie que les voix de nos membres sont entendues à tous les échelons.

Représentation et consultation auprès de la partie patronale

En tant que vice-présidente régionale, une grande partie de mes responsabilités consiste à dialoguer avec la partie patronale dans le cadre de réunions de consultation aux échelles locales, régionales et nationale. Ces réunions se tiennent généralement en format hybride, ce qui permet une participation à la fois virtuelle et en personne. Ainsi, plus de présidences et de membres des sections locales de la région du Pacifique peuvent participer.

Lors de ces réunions, je continue de défendre les intérêts de nos membres sur un éventail de questions liées au milieu de travail. Parmi les préoccupations les plus urgentes soulevées au cours des dernières années, il y a les pressions croissantes sur la charge de travail des agentes et agents de libération conditionnelle en établissement, les préoccupations en matière de sécurité auxquelles sont confrontés les agents des Services d'alimentation travaillant dans les établissements correctionnels et la restructuration des opérations des Services techniques. Les réductions budgétaires qui ont frappé la région du Pacifique ont également suscité d'importantes préoccupations parmi nos membres, en particulier en ce qui concerne l'impact potentiel sur la prestation de services et les niveaux de dotation en personnel.

Dans la mesure du possible, je m'assure que les présidences de sections locales et les membres intéressés participent directement aux discussions avec la partie patronale. Leur expertise en milieu de travail nous donne un aperçu très utile des réalités opérationnelles, et leur participation aide à former la prochaine génération de dirigeantes syndicales et dirigeants syndicaux.

En tant que vice-présidente régionale, je participe également à d'importants mécanismes de consultation au sein du SCC. Il s'agit notamment des réunions régionales de consultation syndicales-patronales avec le sous-commissaire régional, qui ont lieu tous les trimestres, et du Comité directeur national de la santé mentale. Je continue également de siéger comme membre votante au Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité aux côtés de Carol Osborne, VPR. Certaines des questions soulevées à l'échelon régional n'ont pas reçu de réponse adéquate de la part de l'employeur. Lorsque cela se produit, je fais part de mes préoccupations au Comité national de consultation syndicale-patronale pour veiller à ce que les problèmes de nos membres reçoivent l'attention nécessaire et soient résolus comme il se doit.

Une autre initiative importante au cours de ce mandat fut ma participation annuelle à l'élaboration de la formation du programme régional de perfectionnement continu des agents de libération conditionnelle (PPCALC). En collaboration avec le VPR Jeff Sandelli, j'ai été invitée à apporter le point de vue du syndicat à la conception de la formation afin que le programme reflète les réalités de nos membres. Le modèle de formation définitif se fonde sur une approche hybride depuis 2024-2025, alliant des séances en personne et virtuelles et incluant une formation sur la résilience aux traumatismes animée par Wounded Warriors Canada, reconnaissant l'importance de traiter les blessures de stress opérationnel au sein de notre main-d'œuvre. Les séances de formation régionales 2025-2026 du PPCALC sont offertes en format virtuel, même si le SESJ s'est objecté à la décision du SCC de ne pas offrir de formation en personne.

Je continue d'informer nos membres et de les aider à s'y retrouver dans le processus de lutte contre la violence du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, qui s'inscrit dans le Code canadien du travail. Je pense que le fait qu'une personne impartiale et compétente enquête sur la violence et l'intimidation sur le lieu de travail responsabilise l'employeur, ce qui rend nos milieux de travail plus sains et plus sûrs pour nos membres. Nous avons actuellement un certain nombre de processus de lutte contre la violence au travail dans notre région, offrant à nos membres des mécanismes plus équitables et plus transparents grâce aux comités de santé et de sécurité au travail. Le SCC a beaucoup de chemin à faire pour changer la culture du travail, en particulier en ce qui concerne le rétablissement du lieu de travail. Je continuerai de plaider en faveur de processus qui favorisent un environnement plus sain pour nos membres.

Comités du SESJ et efforts syndicaux nationaux

À la suite du Congrès triennal du SESJ tenu en juillet 2023, le président national David Neufeld a réaffecté plusieurs responsabilités associées aux comités. J'ai été nommée au tout nouveau Comité de stratégie pour la négociation collective, présidé par le VPR Patrick Ménard. Le Comité fut chargé de préparer la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC et d'élaborer des stratégies pour solidifier le rôle du SESJ dans le processus de négociation.

En outre, le Comité a joué un rôle important dans la collecte et la hiérarchisation des revendications soumises par les membres dans le cadre des conférences régionales organisées dans le pays. Ces revendications ont été consolidées et ont servi de base aux principales priorités présentées à la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC tenue à Montréal du 19 au 23 février 2025. Grâce aux efforts des membres du Comité et à la participation des personnes déléguées et des VPR de partout au pays, le SESJ a fait élire un certain nombre de ces membres aux tables de négociation représentant plusieurs groupes.

Dans un autre ordre d'idées, je continue de présider le Comité consultatif sur la santé et la sécurité du SESJ. Le Comité comprend des membres de partout au Canada qui apportent une expertise et une expérience précieuses en matière de santé et de sécurité au travail. Après le Congrès 2023, le VPR Jeff Sandelli s'est joint à nous en tant que coprésident, et ses connaissances et son dévouement ont considérablement nourri notre travail.

Nous nous réunissons régulièrement par téléconférence et organisons jusqu'à deux réunions en personne par année. En février 2024, nous nous sommes réunis à Ottawa pour une réunion en

personne organisée en parallèle à une table ronde de députés organisée par le SESJ. À cette occasion, nous avons accueilli deux nouveaux membres au sein du Comité : Tyler Monteith du garage de poste de la GRC dans la région des Prairies et Ian Reodica de la GRC représentant la région de la capitale nationale. En 2025, nous avons accueilli Brigitte Willman de la GRC en Colombie-Britannique et Fadia Sakha de la GRC au Québec.

Je tiens également à souligner les contributions répétées de Nancy Peckford et de la professeure Rose Ricciardelli, dont les travaux de recherche et de sensibilisation ont contribué à faire avancer la discussion sur les blessures de stress opérationnel chez les membres du personnel de la sécurité publique. Notre agent de communication Jean-François Tessier a quitté son poste, et Sébastien Bezeau s'est joint à nous au sein du Comité. Merci, Jean-François, d'avoir mis à profit ton savoir et ta connaissance des rouages du Parlement. Ton expertise nous a été inestimable! Nous te souhaitons beaucoup de succès dans tes projets!

Je tiens à remercier les anciens membres du Comité, Una Gair et Sandy Berthelotte, pour leur dévouement à long terme au sein de ce Comité. Sans leur précieuse contribution, nous n'aurions pas connu le succès que nous connaissons aujourd'hui. Una, merci d'avoir défini la notion de personnel de sécurité publique pour la LIAE, et Sandy, merci d'avoir témoigné de ton expérience professionnelle à la Commission des libérations conditionnelles du Canada et d'avoir sensibilisé les députées et députés au travail que font nos membres pour assurer la sécurité de la population canadienne tous les jours!

Sensibilisation aux lois et campagne pour la LIAE

Le 20 septembre 2023 marque un important jalon de ce dernier mandat. C'est la date à laquelle le député Peter Julian a présenté le projet de loi C-357 à la Chambre des communes. Ce projet de loi proposait des modifications à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE) dans le but d'améliorer l'accès à l'indemnisation des accidents du travail pour le personnel fédéral de sécurité publique souffrant de blessures de stress opérationnel.

Le dépôt du projet de loi C-357 est le résultat de discussions qui ont commencé lors du Congrès triennal du SESJ en juillet 2023, quand Nancy Peckford et moi avons eu l'occasion de parler directement avec M. Julian après sa présentation à la délégation. Le député s'était engagé à aider le SESJ à élaborer des propositions législatives. Il a ensuite travaillé avec la Bibliothèque du Parlement pour préparer le projet de loi.

Tout au long de l'été 2023, nous avons beaucoup travaillé pour finaliser le libellé législatif à temps pour la session parlementaire d'automne. Nos efforts se sont soldés par une excellente première lecture du projet de loi en septembre 2023.

Depuis, le SESJ a continué de militer pour une réforme de la LIAE dans le cadre de réunions avec des députées et députés de tous les principaux partis politiques. Dans le cadre de ces réunions, nous avons discuté avec des députés siégeant au Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes, ainsi qu'avec d'autres parlementaires s'intéressant aux questions de sécurité publique et de santé mentale.

En octobre 2024, le SESJ a organisé un important événement de lobbying sur la Colline du Parlement, juste avant la Journée mondiale de la santé mentale. Des députés de plusieurs partis ont participé à l'événement, notamment Jennifer O'Connell, Todd Doherty, Kristina Michaud et Peter Julian. Lors de l'événement, plusieurs membres du SESJ ont témoigné avec courage de leur expérience personnelle de blessures de stress opérationnel, soulignant le besoin urgent d'une réforme législative. Le 8 octobre 2025, nous avons tenu la deuxième édition de notre événement pour la Journée mondiale de la santé mentale. Des députés de chacun des principaux partis politiques, 17 au total, ont participé à l'événement, notamment Maggie Chi, Todd Doherty, Claude DeBellefeuille et Gord Johns. Merci à Conrad Zalevich, membre du SESJ de Winnipeg, au Manitoba, de nous avoir confié son histoire difficile, où il s'est vu refuser l'indemnisation par la CAT malgré deux appels.



9 octobre 2024 : événement de la Journée mondiale de la santé mentale sur la Colline

Bien que la récente transition vers un nouveau gouvernement libéral ait temporairement interrompu les travaux parlementaires, elle a également créé de nouvelles occasions de faire avancer notre cause. Le SESJ a également continué de mobiliser les décideurs et de renforcer ses liens avec les parlementaires, en veillant à ce que les propositions de modifications à la LIAE demeurent un point fixe à l'ordre du jour politique. Notre syndicat demeure déterminé à travailler avec les députés pour que d'importants changements législatifs s'opèrent et qu'ainsi, le personnel fédéral de la sécurité publique puisse avoir accès au soutien en santé mentale dont il a besoin quand il en a besoin.

Un grand merci à Sébastien Bezeau et à l'équipe des communications qui nous aident à faire rayonner nos campagnes et à tenir les membres informés, qui mettent à jour les dépliants informatifs pour les députés et qui veillent à l'entretien de nos sites Web, dont SSPTAuTravail.ca, NousVousProtegeons.ca et le plus récent, SecuriteEnDanger.ca. Les député-e-s continuent à faire des commentaires sur l'organisation et le professionnalisme dont nous faisons preuve lors de nos réunions! Je m'engage à continuer de faire participer les principaux partis politiques afin de sensibiliser nos député-e-s au travail remarquable des membres de l'USJE. Je veux encourager nos membres à rendre visite à leur député-e, en particulier lorsqu'il

s'agit d'obtenir davantage de soutien pour les blessures d'ordre mental. Sachez que je suis prête à me joindre à vous pour l'occasion et à soutenir tout membre qui souhaite présenter à son député les modifications que nous proposons d'apporter à la LIAE. Ensemble, nous pouvons changer la donne!

Participation au mouvement syndical

Au-delà de mon travail au sein du SESJ, je demeure activement investie dans le mouvement syndical au sens large grâce à mon rôle de première suppléante de la vice-présidence exécutive régionale de l'AFPC-Colombie-Britannique. Ce poste me permet de participer aux réunions du Conseil de région de l'AFPC-Colombie-Britannique et de représenter nos membres au sein de la BC Federation of Labour.

Le Congrès triennal de l'AFPC s'est tenu à Ottawa du 26 au 31 mai 2024. En tant que membre du Comité des Statuts, j'ai présenté nos principales priorités aux caucus régionaux du SESJ et de l'AFPC-Colombie-Britannique. Il était pas mal tôt pour les participant-e-s de la Colombie-Britannique! Pippa Mann, présidente de la section locale de l'Établissement de Mission, a beaucoup aimé sa première expérience du Congrès national de l'AFPC et nous avons participé à un rassemblement devant le ministère de la Défense nationale pour manifester notre solidarité avec les travailleur-euse-s des Fonds non publics en grève. Ce fut un congrès passionnant auquel ont participé près de 600 délégué-e-s. Nous avons aussi élu la première présidente nationale racialisée de l'AFPC, Sharon DeSousa!

Le 5 octobre 2024, j'ai participé à la campagne de solidarité féminine de l'AFPC en faisant du porte-à-porte avec une ancienne membre de l'AFPC, la députée provinciale Janet Rutledge. La présidente nationale de l'AFPC, Sharon DeSousa, était également présente à cet événement pour témoigner de notre soutien aux femmes dans le mouvement syndical. Je suis heureuse de vous informer que Janet a été réélue comme députée de Burnaby-Nord!

En novembre 2024, j'ai assisté au congrès de la BC Federation of Labour, où j'ai pris la parole en faveur de résolutions préconisant l'indemnisation des blessures par présomption pour les travailleuses et travailleurs souffrant de blessures psychologiques. En m'appuyant sur mon expérience de travail avec le Comité consultatif sur la santé et la sécurité du SESJ, j'ai souligné l'importance de veiller à ce que les travailleurs reçoivent rapidement du soutien en attendant l'approbation des demandes d'indemnisation des accidents du travail. J'ai également parlé du congé de cotisation du gouvernement qui lui permet de suspendre ses paiements au régime de pension de la fonction publique.

En avril 2025, j'ai eu l'honneur d'être une des intervenantes à la conférence régionale des femmes de l'AFPC-Colombie-Britannique, intitulée « Women's Rights in 2025: Flourishing, Flatlining or Floundering ». J'ai participé aux côtés de la présidente nationale de l'AFPC, Sharon DeSousa, de la présidente de la BC Federation of Labour, Sussanne Skidmore, et de la vice-présidente exécutive nationale à la retraite de l'AFPC, Patty Ducharme. La conférence a permis de réunir des militantes syndicales de toute la région pour examiner la situation actuelle des droits des femmes et faire avancer les discussions sur les revendications intersectionnelles et l'action collective à l'avenir.



Conférence régionale des femmes de l'AFPC-Colombie-Britannique, avril 2025 : Sussanne Skidmore, Sharon DeSousa et Patty Ducharme

Je continue d'assister régulièrement aux réunions du Conseil régional de l'AFPC pour la vallée du Fraser Est. Ces réunions nous donnent de précieuses occasions de collaborer avec des militantes et militants d'autres syndicats et de participer à des initiatives communautaires. Les événements organisés par le Conseil comprennent la participation à la célébration annuelle de la Fierté de Chilliwack, au pique-nique annuel de la fête du Travail au parc Mill Lake à Abbotsford et à des activités de sensibilisation communautaire axées sur la réconciliation et l'histoire autochtone, comme une visite organisée de St. Mary's, un ancien pensionnat de Mission, en Colombie-Britannique, et la participation à des activités communautaires le 21 juin, Journée nationale des peuples autochtones, et le 30 septembre, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. La participation à ces activités renforce les liens entre les syndicats et les communautés que nous servons tout en rappelant l'importance de la solidarité dans l'ensemble du mouvement syndical.

Griefs, plaintes pour violence au travail et représentation des membres

La représentation des membres dans les procédures de règlements des griefs et des différends en milieu de travail demeure l'une de mes principales fonctions à titre de vice-présidente régionale. Dans la période couverte dans le présent rapport, j'ai traité environ 95 griefs, dont plusieurs ont été résolus au deuxième palier et quelques-uns au premier palier. Je représente souvent des membres dans le cadre de griefs de deuxième palier, de plaintes de harcèlement et de violence et d'enquêtes disciplinaires. J'aide aussi les membres à soumettre leurs plaintes en matière de dotation et leurs plaintes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui accompagnent de multiples griefs de discrimination concernant l'obligation d'adaptation.

Lorsque les préoccupations soulevées aux échelles locales et régionales demeurent sans réponse de la part de l'employeur, je les porte devant le Comité national de consultation syndicale patronale, où elles sont abordées et souvent résolues. Ces efforts de défense des intérêts font en sorte que nos membres ont voix au chapitre que leurs préoccupations sont valorisées à tous les échelons.

Les problèmes de paye liés à Phénix demeurent l'un des problèmes les plus persistants auxquels nos membres font face. De nombreux griefs concernent le recouvrement des trop-payés, les allocations manquantes, les cotisations de retraite incorrectes, les congés avec étalement du revenu ou les retards dans le traitement des prestations de congé de maternité et de congé parental. Dans de nombreux dossiers, j'ai négocié et obtenu gain de cause pour des avances de salaire d'urgence ou des paiements prioritaires pour m'assurer que les membres reçoivent leur juste dû sans retard inutile. Je tiens à remercier le personnel de l'équipe Phénix de l'AFPC pour son soutien dans cette débâcle de cinq milliards de dollars (et le montant continue de grimper!) qui dure depuis plus de 10 ans!

Je continue également d'aider les membres à s'y retrouver dans le processus de prévention de la violence en milieu de travail en vertu du *Code canadien du travail*. Ce processus est en quelque sorte un mécanisme indépendant pour enquêter sur les plaintes de harcèlement et de violence sur le lieu de travail. Bien que des progrès aient été réalisés dans la mise en œuvre de ces processus, il est évident que le SCC a encore beaucoup de travail à faire pour améliorer la culture en milieu de travail et soutenir le rétablissement de milieux de travail sains après des incidents de harcèlement ou d'intimidation. Je suis heureuse d'annoncer que le SCC a récemment embauché une agence externe pour faciliter la restauration du lieu de travail de l'une de nos unités.

Afin de mieux soutenir les membres dans ces enjeux complexes, j'ai suivi d'octobre à décembre 2024 le programme de certificat en relations de travail offert par l'Université métropolitaine de Toronto et Lancaster House. Les connaissances acquises grâce à ce programme sont un atout que je continue de mettre à profit dans mes sections locales pour mieux représenter et soutenir nos membres.

Mobilisation, formation et participation des membres

La mobilisation et la participation des membres sont des éléments centraux de nos efforts syndicaux depuis plusieurs années. La grève historique de l'AFPC en 2023 a démontré la force collective des travailleuses et travailleurs de la fonction publique dans tout le pays, et la participation des membres de la région du Pacifique a été particulièrement inspirante.

Depuis lors, nos sections locales ont continué d'organiser une gamme d'activités pour faire participer les membres et faire circuler de l'information sur les problèmes en milieu de travail. Elles ont notamment organisé des dîners-conférences dans des établissements tels que l'Établissement de la vallée du Fraser le 11 mars 2025, ainsi que des piquets d'information et plusieurs événements dans la région pour la Journée d'action. Un merci tout particulier à Laurie Ann Wesselby pour son appui soutenu qui nous aide à organiser des événements de la Journée d'action couronnés de succès!

Les 11 et 12 juin 2024, le SESJ a tenu sa réunion nationale des président-e-s des sections locales (RNPL) à Ottawa. À cette réunion pleine d'action, la plupart des président-e-s de mes sections locales ont pu rencontrer d'autres militant-e-s de l'USJE de tout le Canada. Avec le VPR Jeff Sandelli, j'ai présenté de l'information sur le projet de loi C-357 et la nouvelle épinglette de la campagne sur les BSPT au travail. Nous avons également participé à un rassemblement énergique devant le Conseil du Trésor pour contester l'Orientation concernant la présence

prescrite au lieu de travail. La présidente nationale de l'AFPC, Sharon DeSousa, et le vice-président exécutif national, Alex Silas, se sont joints à nous.

Le 18 septembre 2025, Zoe Johnston, VPR, et moi-même avons aidé à organiser une journée d'action du SESJ à l'Établissement de Mission, où nous avons organisé un dîner pizza dans les locaux de l'employeur pour remercier les membres. Le dîner s'est avéré plutôt populaire, plus de 65 membres s'étant joints à nous pendant l'heure du dîner, ce qui nous a donné une occasion précieuse de communiquer directement avec les membres et d'entendre leurs préoccupations. Plus tard cette journée-là, nous nous sommes joints au piquet de grève en soutien à nos collègues syndiqués du BCGEU et de la Professional Employees Association, démontrant notre solidarité et notre détermination à faire progresser les droits des travailleuses et des travailleurs.



Manifestation pro-télétravail au ministère de la Justice avec deux Mmes Roper!

Du 21 au 26 janvier 2024, j'ai assisté à la session hivernale du cours du Congrès du travail du Canada intitulé « Négociation collective Niveau 1 ». Ce fut très instructif, et j'ai pu nouer des liens avec d'autres militantes syndicales et militants syndicaux de la Colombie-Britannique. J'ai profité de cette occasion éducative pour soutenir notre Comité de stratégie pour la négociation collective du SESJ.

En mars 2025, la région du Pacifique a organisé sa première séance de formation du SESJ sur l'initiation aux griefs, à Abbotsford. Bon nombre de dirigeantes et dirigeants des sections locales et de déléguées syndicales et délégués syndicaux qui ont participé et ont aimé avoir l'occasion d'en apprendre davantage sur la procédure de règlement des griefs et de nouer des liens avec d'autres syndicalistes. Merci à Melanie Crescenzi et à Robert Strang d'avoir animé les séances de formation dans notre région. Nous attendons avec impatience la tenue d'autres séances de formation cette année!

Nous avons par ailleurs organisé d'autres activités de sensibilisation des membres, notamment des activités d'information sur le lieu de travail, des initiatives de mobilisation communautaire et des ateliers d'éducation syndicale. Ces événements nous aident à faire en sorte que les membres

demeurent au courant des développements en matière de négociation, des efforts de sensibilisation aux lois et des problèmes en milieu de travail qui touchent notre secteur.

Remerciements et perspectives d'avenir

Le travail accompli au cours de ce plus récent mandat n'aurait pas été possible sans le dévouement et la participation de nombreuses personnes, notamment le soutien et l'expertise inestimables du personnel du SESJ.

Je tiens à remercier les dirigeantes et dirigeants de mes sections locales et mes déléguées syndicales et délégués syndicaux, qui continuent d'aider les membres à relever des défis complexes en milieu de travail. Leur leadership à l'échelle locale est essentiel à la force de notre syndicat.

Je tiens également à souligner les contributions des anciennes présidentes et anciens présidents de section locale qui ont fait preuve de leadership pendant certaines de nos périodes les plus difficiles, notamment la pandémie et la grève nationale. Merci donc à Stacey Gauthier, Krista Tebbutt, Tony O'Hara, Rose Tustian, Angela Striker, Kurt Seedhouse, Barb Turmann et Anita Fortune. Nous n'oublierons pas leur dévouement à l'égard des membres. Je tiens aussi à souligner tout particulièrement ma reconnaissance à mes suppléantes, Laura Wildly et Krista Tebbutt, dont le soutien et la volonté d'intervenir en cas de besoin ont été précieux pour le soutien aux membres.

Enfin, je tiens à honorer la mémoire de notre collègue Sandy Berthelotte. Sandy a siégé au Comité consultatif sur la santé et la sécurité du SESJ et prônait ardemment une meilleure protection des travailleuses et travailleurs victimes de blessures de stress opérationnel. On se souviendra toujours du courage, de la compassion et du dévouement de Sandy quand venait le temps d'aider les autres.

Le regard tourné vers l'avenir, notre syndicat continue de faire face à d'importants défis, y compris des mesures de réaménagement des effectifs, des retours au bureau forcés, des conflits de négociation en cours et des pressions économiques plus larges qui touchent les travailleuses et les travailleurs dans tout le Canada. Malgré ces défis, je demeure convaincue que grâce à la solidarité, à la détermination et à un leadership fort, nous continuerons de défendre nos membres de manière efficace et de rendre notre syndicat plus solide.

Ensemble, nous demeurons déterminés à veiller à ce que les contributions des membres du SESJ soient reconnues et à ce qu'ils aient voix au chapitre à tous les échelons. Ensemble, nous faisons la force de notre syndicat!

En toute solidarité,

Kirsty Havard (elle)
Regional Vice-President/Vice-présidente régionale
Union of Safety & Justice Employees/
Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice

**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
ATLANTIQUE (SCC)
PRÉSENTÉ LORS DU
19^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Laurie Ann Wesselby

Je suis honorée de soumettre mon rapport de vice-présidente régionale, SCC Atlantique, qui porte sur la période allant de juillet 2023 à décembre 2025

Je représente six sections locales de la région Atlantique.

- Section locale 60019 de l'Établissement de l'Atlantique
- Section locale 60142 du BR
- Section locale 60020 de l'établissement à sécurité moyenne de Dorchester
- Section locale 60128 de l'Établissement Westmorland, établissement à sécurité minimale de Dorchester
- Section locale 80025 de l'Établissement de Springhill
- Section locale 80110 de l'Établissement Nova pour femmes

Dans les dernières années, il y a eu du mouvement dans la direction des sections locales que je représente. Elles ont toute une nouvelle présidence, et beaucoup de nouveaux représentants syndicaux et nouvelles représentantes syndicales. Je suis très fière de tout ce que ces membres ont accompli et de la mobilisation qu'ils ont suscitée au sein des sections locales. Il y a eu beaucoup d'enquêtes disciplinaires dans tous les lieux de travail, de plaintes pour violence et harcèlement au travail, de griefs, de situations de retour au travail et d'obligation d'adaptation, et de nombreux autres défis qui se sont dressés devant ces formidables représentants et représentantes de section locale. Je continue de soutenir le processus de grief au premier palier, de faire de la représentation au deuxième palier et de soumettre les griefs au troisième palier. J'assiste à toutes les réunions du CCPS lorsque les sections locales demandent ma présence. Nous continuons de travailler en collaboration lorsque les membres ont des problèmes de paye, qu'il s'agisse de trop-payés, de primes manquantes, de paiements rétroactifs, etc.

Je tiens à remercier chacune de ces représentantes et chacun de ces représentants pour tout ce qu'ils font. Ils mettent les bouchées doubles, sont dévoués à leurs membres et méritent d'être reconnus pour leurs efforts.

Merci à Heather Reid et à Nathalie Mintsä (première et deuxième suppléante) pour leur soutien et leur collaboration.

Je me réjouis de continuer de travailler avec vous à la représentation de nos membres.

Juillet 2023 à décembre 2023

Du 17 au 21 juin 2023, l'AFPC a tenu la 19e édition de son Congrès national triennal à Whistler, en Colombie-Britannique.

Cinq de nos délégué-e-s et trois de nos observateur-ice-s y étaient.

J'ai eu l'honneur d'être élue comme vice-présidente régionale pour un deuxième mandat. Heather Reid a été élue comme première suppléante et Nathalie Mintsä comme deuxième suppléante.

Je tiens à remercier Heather et Nathalie pour leur soutien et leur collaboration.

Je me réjouis de continuer de travailler avec vous à la représentation de nos membres.

David Neufeld a été élu président national du SESJ par acclamation et Lynette Robinson a été élue vice-présidente nationale.

Carol Osborne et moi avons eu l'honneur de remettre à Jeannette Manuel-Allain son titre de membre honoraire à l'occasion du Congrès.

Pendant de longues années, son dévouement et son mentorat ont aidé de nombreux membres à acquérir la confiance nécessaire pour devenir des dirigeant-e-s au sein du syndicat.

Le SESJ a adopté une résolution visant à créer un Fonds de grève national qui entraînera une augmentation des cotisations de 5 \$ par membre par mois. Ainsi, nous pourrions offrir des suppléments d'indemnité de grève à toutes les sections locales si jamais il y a une autre grève.

Le 20 septembre 2023, le SESJ était présent à la Chambre des communes pour voir le député Peter Julian présenter un projet de loi d'initiative parlementaire qui appuie les revendications de longue date du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice (SESJ), qui souhaite que davantage de fonctionnaires fédéraux de la sécurité publique aient accès à l'indemnisation des accidents du travail pour les problèmes de santé mentale.

Le projet de loi C-357 vise à modifier la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE), qui n'a pas changé depuis 50 ans. La LIAE laisse à l'écart des milliers de membres du personnel fédéral de sécurité publique qui souffrent de blessures d'ordre psychologique. Le SESJ a échangé avec chacun des partis politiques pour expliquer le caractère urgent de ces modifications.

Dans la semaine du 23 octobre, l'Exécutif national du SESJ s'est réuni pour créer un plan stratégique triennal qui donnera au SESJ les outils et les moyens de s'attaquer à ses principales priorités :

- régler l'important arriéré de griefs;
- poursuivre la campagne sur la question des maladies présumptives;
- défendre les employé-e-s de la fonction publique de la GRC dont l'emploi pourrait être menacé;
- revendiquer une meilleure rémunération pour le groupe CR;
- se préparer aux futurs cycles de négociation collective;
- mobiliser les membres.

Ces priorités ont été établies à partir des commentaires et de l'information tirés d'une série de sondages menés auprès des membres du SESJ au cours du plus récent mandat ainsi qu'à partir des priorités et des préoccupations dont ont fait part nos membres lors du plus récent Congrès triennal du SESJ.

En septembre, j'ai assisté au Service commémoratif des policiers et agents de la paix canadiens sur la Colline du Parlement. Tous les ans, le dernier dimanche de septembre, nous célébrons le Jour commémoratif national. C'est l'occasion pour la population canadienne d'exprimer sa reconnaissance pour le dévouement des policières, policiers, agentes et agents de la paix qui ont tragiquement fait le sacrifice ultime pour assurer la sécurité de nos collectivités. Le Service honore les personnes qui ont perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions cette année. Avant le service, ce sont les défunt(e)s des années précédentes qui sont nommés un par un.

Le président national du SESJ, David Neufeld, est venu dans la région de l'Atlantique pour faire des visites de nos lieux de travail. Nous avons rendu visite à la section locale 80025 de Springhill, dont le président, Brett Wood, nous a fait faire le tour de l'établissement. Nous avons rencontré le groupe des ALCC et des ALC, les membres des Services d'alimentation, le groupe des AGC et des CR et plusieurs des membres des corps de métier qui relèvent de la convention collective SV pour discuter des problèmes de charge de travail et de dotation. Les membres de différents services nous ont présenté une liste détaillée de problèmes, que nous avons soulevés plus tard dans l'après-midi lorsque nous avons rencontré le directeur.

Du 14 au 19 décembre 2023, j'étais à Ottawa pour le Programme de développement du leadership syndical et une formation de deux jours sur la diversité, deux initiatives de l'AFPC. Ce fut une expérience d'apprentissage révélatrice avec beaucoup de témoignages personnels.

J'ai assisté à toutes les AGA des sections locales où de nombreuses personnes étaient nouvellement élues à des postes de direction.

Janvier 2024 à décembre 2024

J'ai assisté à toutes les assemblées générales de chaque section locale et aux visites des lieux de travail en 2024. Il y a beaucoup de nouveaux représentants syndicaux et nouvelles représentantes syndicales et j'ai constaté une augmentation du militantisme syndical. Le degré de passion et de dévouement dont fait preuve chacun-e de ces militant-e-s est une source d'inspiration. Je tiens à remercier tous les militants locaux, toutes les militantes locales et tous les membres pour leur temps et leur dévouement. Vous avez participé à des activités, à des formations, à des rassemblements et à de nombreux appels virtuels. Les sections locales continuent de travailler avec les membres et d'aborder les problèmes avec la direction dans les réunions de CCPS et les réunions bilatérales. De nombreuses sections locales ont connu un changement de direction et ont de nouvelles directions et présidences. Je continue de travailler avec chaque section locale et à aborder les problèmes lors des réunions du CRCPS, et à les transmettre à l'échelon national du SESJ lorsqu'ils n'ont pas été résolus au palier local ou régional.

En 2025, le SESJ offrira une formation sur le traitement des griefs à l'intention des sections locales. Je me suis offerte pour l'offrir à mes sections locales l'année prochaine. Je continue de travailler avec chaque section locale pour l'assister dans les griefs, les audiences disciplinaires, les dossiers d'obligation d'adaptation et de retour au travail et toute autre assistance dont elle a besoin. J'encourage tous les membres à suivre une formation syndicale, même s'ils ne souhaitent pas faire partie de la direction de leur section locale. Il est très important de comprendre votre convention collective.

Le groupe de travail FOS s'est réuni le 23 janvier et le 7 mai 2024. Les membres de ce groupe de travail sont tous des agent-e-s des Services d'alimentation employés par le Service correctionnel du Canada et membres du SESJ. Le groupe de travail a été créé à la suite d'une agression contre un-e membre FOS de l'Établissement de Stony Mountain, à Winnipeg. L'enquête a révélé des problèmes de santé et de sécurité ainsi qu'un manque de sécurité et de formation au sein du service. Les membres de ce groupe de travail fournissent de l'information à jour sur chaque région, discutent des problèmes communs et élaborent une stratégie pour aller de l'avant. Les thèmes communs de ces deux réunions étaient la formation inadéquate, l'équipement brisé, les problèmes de paye liés à Phénix, la PFD (prime de formation des détenu-e-s), les régimes alimentaires adaptés pour motifs religieux des délinquants-e-s et la santé et la sécurité des membres travaillant dans les Services d'alimentation.

Le SESJ a son propre balado, intitulé *Le filet de sécurité syndical* et vous pouvez tout savoir sur le groupe de travail FOS, les conditions dans les lieux de travail et plus encore. J'ai été invitée au balado et j'ai parlé des problèmes auxquels nous sommes confrontés en tant que membres travaillant dans un établissement carcéral fédéral tous les jours.

En outre, le SESJ a créé un site Web pour cette campagne :

<https://www.FOSDangerAuTravail.ca>

Nous avons rencontré les responsables de l'Administration centrale pour soulever ces problèmes et nous avons apporté quelques changements en proposant une formation plus poussée pour tous les membres du FOS avant leur premier jour de travail. Les équipements des Services d'alimentation se font remplacer dans de nombreuses régions et les problèmes de ces membres, ainsi que leurs

préoccupations en matière de sécurité, sont traités aux échelles locale, régionale et nationale.

Le 18 septembre 2024, le président du SESJ, David Neufeld, les VPR Kirk McIntosh et Shauna Ward, ainsi que des représentants de l'Administration centrale du SCC, Stéphane Charron, gestionnaire principal des Services d'alimentation, Services techniques, et Patrick Larose, conseiller principal en ressources humaines, Services d'alimentation, se sont réunis à l'Établissement de Stony Mountain pour discuter de l'examen du modèle de dotation en personnel des Services d'alimentation. J'ai également assisté virtuellement à cette réunion. La visite a commencé aux Services d'alimentation, où des membres FOS travaillant dans l'équipe de l'après-midi se sont entretenus avec les représentant-e-s. D'autres changements s'imposent aux Services d'alimentation, notamment l'augmentation du personnel FOS et l'affectation d'un-e agent-e correctionnel-le à la cuisine. La réunion a duré 90 minutes et nous avons parlé de l'importance de la campagne pour les FOS. Les représentant-e-s de l'Administration centrale ont visité de nombreux établissements dans le pays et ont compris les défis auxquels les FOS sont confrontés.

Je suis très fière du travail accompli par ce groupe de travail et cette campagne et je tiens à remercier mon coprésident, Kirk McIntosh, pour le soutien qu'il a apporté aux deux.

Du 8 au 10 avril 2024, j'ai assisté aux réunions de la direction et de l'Exécutif national à Ottawa. Le 9 avril, sept membres du SESJ ont reçu le Prix national de la sécurité publique du SESJ. C'est la deuxième année que cette cérémonie de remise des prix a lieu.

Voici le nom des personnes gagnantes :

Jodi Trolley, GRC

Sean Hickey, SCC Libération conditionnelle dans la collectivité

Stéphane Dawe, GRC

Wayne Hirlehey, Sécurité publique Canada

Thomas Eischen, SCC Libération conditionnelle dans la collectivité

Una Gair, ALCC SCC

Pierre-Luc Gilbert, SCC

1^{er} mai

Le Conseil du Trésor du Canada a ordonné à l'ensemble de la fonction publique fédérale de travailler sur place au moins trois jours par semaine, et ce à compter de septembre 2024. La directive est appliquée aveuglément à tout le monde sans exception. Dans notre région, la directive de l'employeur est de quatre jours pour quelques groupes, mais de cinq jours pour la plupart. Lors des réunions du CRCPS, il est toujours question d'un mandat de trois, quatre ou cinq jours par semaine sur place et on m'assure que ce n'est pas l'orientation qui est donnée. La SCR affirme qu'elle permet à chaque direction de service la flexibilité de proposer un modèle de travail hybride, mais les lieux de travail ne le font pas, et je continue d'insister lors de chaque réunion locale et régionale.

Au BR, les membres de la section locale ont toujours le droit de travailler selon un régime hybride dans un grand nombre de services. Les sections locales et moi continuerons à plaider en faveur de la flexibilité dans tous les lieux de travail. Le 14 mai 2024, j'ai participé à une séance d'information matinale au 1045, rue Main, à Moncton, dans l'immeuble du BR du SCC. La VPR Carol Osborne et de nombreux membres de la section locale qui travaillent dans cet immeuble sont venus apporter leur soutien. Nous avons distribué des documents dans les deux langues officielles concernant l'orientation de retour forcé au bureau trois jours par semaine. Merci à la section locale 60142, à Carol Fortin et à Kim McNeil pour leur aide et leur participation.

Après huit ans, le système de paye Phénix a toujours des centaines de milliers de dossiers de paye en souffrance. Je continue d'aider à déposer des griefs pour des questions de paye et de travailler avec les membres pour répondre aux avis de trop-payé qui continuent d'être envoyés. Je travaille toujours avec les sections locales, les membres et la direction pour veiller à ce que les membres sont payés correctement. Dans la plupart des cas, c'est la direction qui a rempli les documents qui est en tort, mais cela crée des difficultés injustifiées pour les membres qui n'ont pas reçu de chèque de paye. Les membres méritent d'être payés intégralement pour les heures qu'ils et elles travaillent.

26 au 31 mai

J'ai assisté au Congrès national triennal de l'AFPC. Étaient aussi présentes Heather Reid, déléguée élue au Congrès de Whistler (Colombie-Britannique) en 2023, Amy Smart, élue observatrice de la section locale 60020, et Melissa Sauve, élue observatrice de la section locale 60142. C'était le premier Congrès de Melissa

et d'Amy. Le SESJ a tenu un caucus le 26 mai. Les résolutions déposées par le SESJ ont été discutées ainsi que les stratégies pour les faire avancer. Les VPR du SESJ Osborne, O'Brien-Colterman, Havard et Johnston ont siégé dans chacun des comités de l'AFPC et ont fait le point sur les résolutions qui seraient discutées et débattues lors du Congrès. Les candidat-e-s à la présidence nationale, à la vice-présidence nationale et aux postes de suppléance de l'AFPC se sont adressés au caucus pour faire part de leur programme et de leur vision si leur campagne est couronnée de succès.

28 mai

La délégation du SESJ a participé à un rassemblement à l'heure du midi pour soutenir les membres des fonds non publics de l'UEDN au Québec, qui sont en grève depuis plus de 135 jours.

Le SESJ a exprimé son inquiétude quant à la « sécurité de l'emploi » pour les VPR et les personnes occupant un poste syndical électif. David Neufeld a pris le micro pour une question de privilège, avec l'appui de la délégation du SESJ et de nombreux autres Éléments qui l'ont soutenu. Bien des représentants syndicaux et représentantes syndicales n'ont aucune garantie de réintégration à leur emploi antérieur une fois que leur mandat de poste syndical électif se termine. Nous luttons actuellement pour le programme de VPR du SESJ et pour que l'employeur continue de protéger nos postes jusqu'à notre éventuel retour à notre poste d'attache. Il s'agit d'une tactique antisyndicale que l'employeur utilise pour décourager les membres d'occuper des postes syndicaux électifs. C'est une honte.

31 mai

La délégation de l'AFPC a élu une nouvelle présidente nationale. Chris Aylward s'est mis en retrait après deux mandats en tant que président national de l'AFPC, et Sharon DeSousa a été élue présidente nationale de l'AFPC. Pour sa part, Alex Silas a été élu vice-président national de l'AFPC.

Notre délégation a participé à un autre rassemblement à l'heure du midi pour défendre le système public de santé du Canada.

Le gouvernement fédéral s'est engagé à réduire ses dépenses de 14,1 milliards de dollars au cours des cinq prochaines années, à partir de l'exercice fiscal 2023-2024 et de 4,1 milliards par an par la suite. Presque tous les ministères et organismes seront concernés. Lors des réunions du CRCPS, on me dit que le

réaménagement des effectifs n'aura pas lieu et que les réductions seront effectuées sans perte de postes. Or, les lieux de travail ressentent déjà les effets de ces compressions, car les postes ne sont pas pourvus lorsque les membres sont en vacances ou en congé de maladie. Le financement des postes BUS-04 a été accordé à la région Atlantique, mais la plupart de ces postes n'ont pas été pourvus pour une durée indéterminée. J'ai continué de travailler avec les directions des sections locales pour leur faire part de mes préoccupations concernant la charge de travail, l'épuisement professionnel et le manque de remplaçant-e-s lorsque les membres sont en congé. Ces réductions budgétaires se font sur le dos des membres du SESJ, et pourtant, l'employeur continue d'ignorer les préoccupations soulevées. L'employeur insiste plutôt sur l'importance de la santé mentale et du bien-être et dit soutenir nos membres, mais il ne nous écoute pas lorsque nous évoquons les statistiques relatives au nombre de membres qui souffrent d'épuisement professionnel ou sont en congé de maladie ou qui quittent complètement l'organisation. On demande aux membres d'en faire plus avec moins de ressources et le SCC ne pourvoit pas aux postes réellement vacants dans les différents services. Cela entraîne une surcharge de travail pour tous les services.

Les prochaines années seront difficiles, et nous continuerons à exprimer nos inquiétudes et nos préoccupations concernant les réductions d'emplois pour les membres du SESJ.

11 au 13 juin

J'ai assisté à la réunion nationale des président-e-s des sections locales avec les président-e-s de mes sections locales de l'Atlantique. La semaine où les réunions étaient prévues était également la Semaine nationale de la fonction publique et nous avons décidé de montrer à l'employeur qu'un hot-dog ou un hamburger ne sont pas suffisants pour remplacer la honteuse orientation de retour au bureau qu'ils devaient commencer à appliquer en septembre. Les président-e-s de mes sections locales sont venus au rassemblement et ont montré à l'employeur que nous, dans la région de l'Atlantique, sommes solidaires des membres.

7 août

Le président de section locale Brett Wood, le vice-président de section locale Randy Gordon et moi-même étions debout et présents à six heures du matin à l'Établissement de Springhill en Nouvelle-Écosse pour distribuer des documents

du SESJ sur le mandat de retour au travail qui doit commencer en septembre. Notre syndicat s'oppose à cette directive aveugle et s'adresse à l'ensemble des membres pour leur faire part de ses préoccupations à ce sujet. Nous devons sortir des sentiers battus pour ce qui est du modèle de travail hybride. Des inquiétudes ont été exprimées quant à l'impossibilité pour les employé-e-s de certains services de travailler à domicile. Toutefois, lorsqu'il y a une formation obligatoire pour les membres, nous pouvons demander qu'ils et elles soient autorisés à la suivre en dehors du lieu de travail, à leur domicile. Les services disposent d'ordinateurs portables et tout membre est capable de suivre une formation en ligne depuis son domicile. J'encourage tous les membres de toutes les tables (SV, TC, EB et PA) à en faire la demande par écrit à leur gestionnaire. Adressez-vous à votre section locale en cas de refus. Souvenez-vous que la SCR a dit que les services ont l'autorisation d'être flexibles.

23 au 27 septembre

J'ai assisté aux réunions de la direction et de l'Exécutif national à Ottawa. Lors de la réunion de la direction, tous-tes les VPR du SESJ et le président national ont porté des colliers avec une ancre. L'idée était d'envoyer un message concernant la politique des « anchor days » (jours de présence obligatoire au bureau) des employeurs et de faire savoir que nous ne la soutenions pas.

J'ai également participé à un rassemblement tôt le matin devant l'AC avec nos drapeaux et nos bijoux à ancre pour protester contre le retour forcé au bureau et les politiques de présentiel obligatoire.

Dimanche 29 septembre

J'ai assisté au Service commémoratif des policiers et agents de la paix canadiens sur la Colline du Parlement. Cette journée nationale de commémoration honore le dévouement des policier-ère-s et agent-e-s de la paix qui ont fait le sacrifice ultime pour protéger nos collectivités. Le SESJ a également commandité la séance d'accueil de la garde d'honneur la nuit précédente, au cours de laquelle nous avons pu écouter la musique des cornemuses de la garde d'honneur et de nombreux hommages, histoires et chansons. Le président national du SESJ, David Neufeld, et la VPN Lynette Robinson ont été invités à faire partie du cortège de la garde d'honneur du SCC.

8 et 9 octobre

J'ai participé à la conférence régionale et formation en matière de négociation de l'Atlantique à Moncton au Nouveau-Brunswick. En tant que membre du Comité de négociation collective, j'ai coanimé une formation sur le fonctionnement du processus de négociation, y compris une formation sur la stratégie et la négociation collective. Les participant-e-s ont appris à hiérarchiser les revendications, à rédiger une revendication et chaque table a hiérarchisé ses 25 meilleures propositions, qui ont été envoyées à l'Exécutif national et qui seront examinées après que toutes les régions aient tenu leurs conférences pour décider des 25 meilleures revendications du SESJ à soumettre à la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC.

Les sections locales ont élu deux membres de leur direction au groupe SV : Lorna Thorburn et Brett Wood. Aucun membre de mes sections locales ne siège à l'équipe des groupes PA, TC ou EB. Les personnes élues participeront à la conférence sur la négociation de l'AFPC en février 2025.

Les délégué-e-s ont également participé à un rassemblement à l'heure du midi au bureau de la députée Ginette Petitpas Taylor. La ministre n'était pas là, mais son adjointe nous a invités à entrer pour discuter et s'est engagée à nous rappeler pour prendre rendez-vous plus tard, lorsque la ministre serait en fonction. Nous avons discuté du mandat de retour au bureau et de l'approche généralisée et rigide adoptée par l'employeur sans aucune consultation significative avec le syndicat au préalable.

2 et 3 décembre

Le président national du SESJ, David Neufeld, et moi-même avons visité plusieurs lieux de travail. Nous avons commencé la visite par l'unité de moyenne sécurité, où nous avons rencontré Amber Lyman, présidente de la section locale 60020. Nous avons eu droit à une visite complète des installations et avons pu nous entretenir avec divers membres de l'équipe de gestion des cas (agent-e de libération conditionnelle, agent-e de programmes correctionnels, agent-e de programmes sociaux et adjoint-e-s administratifs). Les discussions ont permis de mieux comprendre certains des défis actuels de l'établissement quant à la charge de travail (en particulier pour les agent-e-s de libération conditionnelle), à la gestion de la population carcérale, ainsi qu'à la santé et à la sécurité.

Nous avons également rendu visite aux travailleur-euse-s des Services d'alimentation (FOS) dans la cuisine de finition pour faire le point sur la campagne du SESJ visant à défendre leurs intérêts. Nous les avons assurés que le syndicat continuait à plaider en faveur de la formation du sous-groupe FOS, du besoin de ressources (dotation en personnel), de solutions aux problèmes de santé et de sécurité (sécurité des cuisines) et de l'entretien adéquat de l'équipement des cuisines.

À l'heure du midi, nous nous sommes rendus à l'unité de sécurité minimale et avons assisté à l'assemblée générale annuelle de la section locale 60128. La présidente de la section locale, Lorna Thorburn, a présidé la réunion en présence d'une vingtaine de membres. J'ai tenu les élections pour le poste vacant de délégué-e syndical-e principal-e.

Le président Neufeld a eu l'occasion de s'adresser au groupe et a fait le point sur les nombreuses campagnes en cours du SESJ, sur la négociation collective et sur l'attention que porte le syndicat aux compressions budgétaires au sein du service. Il a été rappelé aux membres de respecter les dispositions de leur convention collective et de s'assurer qu'ils travaillent avec leurs responsables à la hiérarchisation des tâches lorsque la charge de travail devient ingérable. Les membres ont ensuite pu poser des questions au président Neufeld et à moi-même. Il a surtout été question de l'obligation d'adaptation, du retour sur les lieux de travail et de l'élimination de la prime de formation des détenu-e-s des membres FOS.

La journée s'est terminée par un arrêt au Centre régional de production des aliments. Le président Neufeld et moi avons parlé de la campagne du SESJ pour les FOS à quelques membres et à la direction des FOS-09.

Puis, le 3 décembre, le président Neufeld et moi nous sommes rendus à l'atelier industriel en milieu communautaire de CORCAN à Moncton, au Nouveau-Brunswick. C'était la première fois que nous visitions l'un des ateliers industriels de CORCAN.

Nous y avons été accueillis par la présidente de la section locale 60142, Carol Fortin, et la vice-présidente de la section locale, Melissa Sauve. Henry Wojcicki, installateur CORCAN et membre du SESJ, a dirigé la visite.

En 1989, CORCAN a ouvert un atelier de menuiserie à Moncton (Nouveau-Brunswick) afin d'offrir aux délinquants en liberté sous condition dans la collectivité la possibilité de suivre une formation et d'acquérir de l'expérience de

travail dans le domaine de l'expédition et de la gestion des stocks. Aujourd'hui, cet atelier de menuiserie hautement performant est aussi une installation d'entrepôt et emploie jusqu'à 20 délinquants en placement à l'extérieur ou en liberté conditionnelle qui travaillent dans l'entrepôt et produisent ce qui suit :

- produits en bois massif et en contreplaqué, comme des tables à pattes pliantes;
- mobilier de bureau en stratifié et placage;
- armoires de cuisine et ouvrages de menuiserie en stratifié et mélamine;
- mobilier et ouvrages d'ébénisterie en bois sur mesure.

Nous avons appris que l'atelier facilite la transition des délinquants de l'établissement à un emploi régulier dans la collectivité. Il est spécialement conçu pour aider ceux qui éprouvent de la difficulté à l'égard de la transition en leur offrant une expérience de travail à court terme dans un environnement contrôlé et favorable.

On y offre par ailleurs les services d'un-e coordonnateur-ice de l'emploi dans la collectivité. Ce membre du SESJ assure la liaison entre les délinquants libérés et les entreprises de la région de Moncton, pour trouver des possibilités d'emploi. Nous tenons à remercier tous-tes les représentant-e-s syndicaux de la section locale pour leur hospitalité et leur assistance lors de ces visites. Ces visites sont très éclairantes et ont permis au président national et à la VPR de nouer des liens avec bon nombre de membres de première ligne du SESJ.

Nos sincères remerciements au directeur Chris Lam (Pénitencier de Dorchester) et à Claude Chavarie (gestionnaire régional des opérations de CORCAN), qui ont pris le temps de s'entretenir avec notre délégation et de rencontrer les membres du SESJ lors des visites.

Le 6 décembre 2024, la SCC a tenu sa troisième réunion multisyndicale annuelle. L'invitation est généralement adressée à un nombre limité de représentant-e-s de chacun des trois syndicats (SESJ, SACC et IPFPC), mais l'année précédente, les autres syndicats n'ont pas respecté les limites imposées par le ministère en matière de représentation. Le SESJ a demandé que tous-tes les VPR soient présents à cette réunion et que le SCC assume les coûts, comme il l'avait fait pour l'IPFPC et le SACC. Le SESJ devait prendre en charge la totalité des frais de déplacement et d'hébergement des représentant-e-s, ce qui illustre bien le traitement inéquitable du SCC à l'égard du SESJ et non à l'égard des autres syndicats présents.

Cette réunion avait pour thème la « culture du lieu de travail ».

Le SESJ en a long à dire sur les défis actuels de la culture du milieu de travail au SCC, dont une grande partie se résume au fait que nos membres semblent travailler pour un ministère qui favorise une culture dans laquelle les membres du SESJ sont traités comme des citoyen-ne-s de seconde zone.

Depuis des années, le SESJ dénonce l'alourdissement de la charge de travail et les répercussions en cascade sur nos membres. Lorsque les membres du SESJ se sont opposés à la responsabilité ajoutée de superviser des étudiant-e-s stagiaires, le SCC a choisi d'ignorer la raison du mécontentement de nos membres. Au lieu de répondre à ces préoccupations, le SCC a menacé nos membres de mesures disciplinaires s'ils ne s'acquittaient pas de cette tâche chronophage.

Lorsque le SESJ a réclamé une approche plus équitable et plus nuancée sur le plan du télétravail, le SCC a réagi en annonçant soudainement que tous-tes les employé-e-s du groupe WP étaient considérés comme des travailleurs de première ligne et n'avaient plus droit au modèle de travail hybride.

En outre, partout au pays, les membres nous rapportent la suppression de postes à durée déterminée et non financés, mais qu'en parallèle, le SCC ne réduit pas ses exigences envers nos membres. On attend systématiquement des membres du SESJ qu'ils en fassent plus avec moins.

Tout cela s'ajoute à bien d'autres facteurs pour conduire à une culture toxique au sein du ministère, et celle-ci est le résultat direct des mesures prises par l'employeur qui continue de fermer les yeux sur les demandes et les attentes raisonnables des membres du SESJ. C'est pour cette raison, et pour cette raison seulement que le SESJ s'abstient respectueusement de s'asseoir à la table de la réunion multisyndicale jusqu'à ce qu'il ait voix égale au chapitre.

Voici les comités du SESJ et de l'employeur dont je suis membre :

- Comité d'organisation des sections locales du SESJ
- Comité régional de consultation syndicale-patronale du SCC
- Comité régional d'orientation en matière de santé et de sécurité, Atlantique (coprésidence)
- Comité régional sur l'obligation d'adaptation et le retour au travail
- Comité d'action politique du SESJ
- Comité de mobilisation et d'engagement des membres du SESJ
- Comité de stratégie pour la négociation collective du SESJ

- Comité de responsabilisation des délinquant-e-s du SCC, Atlantique, et sous-comité sur la sécurité du SCC
- Comité national de responsabilisation des délinquant-e-s du SCC, et sous-comité disciplinaire du SCC
- Comité national mixte de lutte contre le harcèlement du SCC
- Comité national sur le retour au travail (suppléante)
- Bureau des comités de gestion interne conflits (BCGIC)
- Comité régional de l'Atlantique sur l'équité et la diversité
- Groupe de travail sur les FOS du SESJ (présidente)

Janvier 2025 à décembre 2025

L'année a commencé par plusieurs réunions bilatérales avec la haute direction du BR pour discuter des préoccupations qui demeurent présentes en ce qui concerne la dotation, la charge de travail, la santé et la sécurité, et de nombreuses autres questions qui ont été soulevées par les sections locales que je représente.

Le principal sujet de préoccupation : les suppressions d'emplois potentielles et ce qui se profile à l'horizon avec le nouveau gouvernement libéral au pouvoir. Les membres qui étaient présents lors du PARD du gouvernement Harper se souviennent des répercussions sur leurs lieux de travail, leurs familles et leur santé mentale.

19 au 23 février

J'ai assisté à la conférence nationale sur la négociation de l'AFPC, à Montréal. C'est là que les délégués des quatre tables (SV, TC, EB et PA) ont élu les membres qui les représenteraient au sein de l'équipe de négociation. Je suis membre du Comité de stratégie pour la négociation collective du SESJ et j'ai eu l'honneur d'être nommée comme observatrice des personnes déléguées du groupe SV du SESJ, ce qui m'a donné l'occasion de fournir des conseils et de présenter le contexte des différentes revendications soumises par notre syndicat. Un membre de la section locale 80025 de Springhill, Brett Wood, a participé en tant que délégué de la région de l'Atlantique.

L'une des principales revendications de négociation du SESJ est la sécurité d'emploi des travailleurs syndicaux et travailleuses syndicales. Nous cherchons à garantir la sécurité d'emploi des personnes occupant un poste syndical électif afin qu'elles puissent reprendre leur emploi à la fin de leur mandat au syndicat. Cette revendication, qui ne vient pas que du SESJ, serait utile à tous les Éléments et tous

les membres qui occupent un poste syndical électif autre que la représentation dans une section locale.

Les élections pour l'équipe de négociation ont eu lieu samedi, et des personnes déléguées du SESJ ont été élues.

SV : Rick Sweetman et Carlos Portillo

Satinder Bains a été élu à l'origine, mais a dû démissionner et a été remplacé par Carlos.

EB : Hatem Hammad

Dennis Holmwood (troisième suppléant)

TC : Nicole Reemeyer

J'ai pris et continuerai de prendre des nouvelles auprès des membres de l'équipe du SESJ, et j'encourage mes sections locales à faire de même.

27 février

J'ai assisté et dirigé les élections pour la section locale 60142 du BR. La section locale a élu une nouvelle présidente, Melissa Sauvé. Carol Fortin a accepté un poste intérimaire à l'AFPC à Moncton et a démissionné de son poste de présidente. Je tiens à remercier Carol pour tout son travail et le dévouement dont elle a fait preuve dans sa région, et je tiens à féliciter l'AFPC de lui offrir cette occasion à Moncton.

La section locale continue de tenir des réunions et d'informer les membres des problèmes sur le lieu de travail.

7 au 9 mars

J'ai assisté à la Conférence des femmes de l'AFPC-Atlantique à l'hôtel Delta de Moncton, au Nouveau-Brunswick. La conférence s'est articulée autour du thème « Des femmes en santé pour un syndicat en santé ».

Le 8 mars, les déléguées ont souligné la Journée internationale de la femme en participant à une manifestation organisée par la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.

La présidente de la section locale 60019 de l'Établissement de l'Atlantique, Elizabeth Burns, était présente en tant que déléguée. Ce fut une formidable

conférence, et ce fut agréable de voir de nouveaux visages dans le mouvement syndical.

25 mars

D'Arcy Gauthier, ART du SESJ, est venu au Nouveau-Brunswick pour donner une formation sur l'instruction des griefs à ma section, la section locale 60019 de l'Établissement de l'Atlantique. Beaucoup de gens y ont participé, et nous avons gagné beaucoup de nouveaux représentants et de nouvelles représentantes grâce à cette formation. Le public a posé beaucoup de questions et s'est monté très investi. La formation s'est tenue à l'hôtel Rodd de Miramichi, et le début de la journée fut un peu tumultueux (littéralement) à cause d'une importante tempête de glace et de neige. D'Arcy a été retardé dans son trajet de l'Ontario vers Moncton, et nous avons pris du retard dans le trajet de Moncton à Miramichi. Les personnes participantes ont accepté de finir la journée un peu plus tard afin de ne rien perdre de la formation. Les commentaires ont été très positifs, et beaucoup ont pris ce qu'ils avaient appris pour prendre leurs gestionnaires à partie le lendemain.

26 mars

D'Arcy et moi nous sommes rendus à la section locale 80025 de l'Établissement de Springhill pour une visite des installations avec le président de la section locale, Brett Wood.

C'était la première fois que D'Arcy visitait un tel établissement, et Brett a donné beaucoup de détails sur les lieux de travail, le syndicat et les préoccupations des membres. Nous avons rencontré les membres de notre section locale dans les différents services et avons pu rencontrer avec le directeur par intérim pour discuter de certaines des préoccupations soulevées pendant notre visite.

27 mars

Aux petites heures du matin, les membres de la section locale de Nova, la représentante Lori Walton du bureau de l'AFPC à Halifax et moi-même avons tenu piquet d'information aux points d'entrée de l'Établissement Nova. Nous avons encouragé les membres à sortir voter et avons distribué des dépliants d'information sur les priorités de sécurité publique pour protéger la population canadienne. Nos trois revendications cruciales sont la protection de la GRC, la mise à jour de lois désuètes pour la protection du personnel de la sécurité publique ainsi qu'un financement de la sécurité publique axé sur l'investissement

dans le personnel. L'employeur a essayé de nous contourner en passant par une autre partie du stationnement qui était en fait une sortie. Nous nous sommes donc assurés que les trois points d'entrée et de sortie étaient couverts pour ne manquer personne.

Après le piquet d'info à l'Établissement Nova, nous avons suivi une formation sur l'instruction des griefs à Truro, en Nouvelle-Écosse. La formation s'adressait aux sections locales de l'Établissement de Springhill, du Pénitencier de Dorchester (sécurité moyenne) et de l'Établissement Nova. Les membres ont très bien participé et sont repartis plus instruits sur la présentation des griefs aux différents paliers et sur ce qui peut et ne peut pas faire l'objet d'un grief, mais peut être obtenu grâce à d'autres processus.

7 au 11 avril

Je me suis rendue à Ottawa pour la réunion de la haute direction avec la commissaire du SCC, les VPR du SCC et le président national et la VPN du SESJ. Le 8 avril était la journée des comités et le 9 avril était la journée de formation pour l'Exécutif national. La formation portait sur le harcèlement.

Après la séance du 8 avril, David Neufeld, Kirk McIntosh et moi avons assisté à une réunion avec Stéphane Charron et Patrick Larouse concernant les discussions sur le modèle de dotation en personnel du sous-groupe FOS.

Le 9 avril, l'Exécutif national et certains membres de l'équipe de négociation ont tenu des piquets d'information tôt le matin à deux endroits, soit le bureau de libération conditionnelle d'Ottawa situé au 145, rue Metcalf, et les bureaux du Service administratif des tribunaux judiciaires au 90, rue Sparks. Nous avons distribué des documents d'information sur les coupures et ainsi que des tuques et des foulards soutenant le télétravail au sein des ministères.

Les REN se sont déroulées les 10 et 11 avril.

7 mai

La réunion des membres de la section locale 60019 de l'Établissement de l'Atlantique s'est déroulée hors site, dans la salle communautaire près de l'établissement, à Renous, au Nouveau-Brunswick.

La section locale a fourni la nourriture et j'ai encadré les élections pour la section locale. Nous avons aussi discuté de la négociation et de plusieurs domaines de préoccupation au sein du lieu de travail.

Cette soirée-là, j'ai assisté à la réunion publique virtuelle du président national.

8 mai

J'ai loué la salle communautaire pour la journée afin de permettre aux membres du lieu de travail de me rencontrer en privé. La directrice et l'équipe de direction de l'établissement étaient favorables à ce que les membres s'entretiennent avec moi sans avoir à s'inquiéter de prendre une pause plus longue que prévu. Ainsi, les membres ont pu me parler en privé de toutes les questions qu'ils voulaient. De nombreux membres ont pris rendez-vous pour discuter. La présidente de la section locale, Elizabeth Burns, et moi avons reçu des commentaires très positifs sur l'emplacement hors site où les membres pouvaient venir nous voir.

28 mai

La section locale 60128 du Pénitencier de Dorchester (sécurité minimum) a tenu des élections, car plusieurs postes étaient vacants en raison de postes intérimaires dans une autre section locale. Les discussions ont surtout porté sur la négociation, les problèmes de paye liés à Phénix et les compressions budgétaires à venir.

12 juin

L'événement de mobilisation de Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) s'est déroulé au quartier général de la Division L de la GRC. La VPR Carol Osborne et la VPR et VPN Lynette Robinson étaient présentes, avec le président national du SESJ, David Neufeld. Les membres de la section locale ont organisé un lunch de pizzas à l'extérieur de leur bureau. L'événement s'est déroulé à l'heure du midi, et nous avons eu de nombreuses conversations avec les membres et rencontré de nouveaux visages du syndicat. Megan Yeadon de l'équipe des communications du SESJ a pris beaucoup de photos de l'événement, qui ont été publiées sur la page Facebook du SESJ.

18 septembre

Avec les autres VPR, Carol Osborne et Lynette Robinson, j'ai organisé une manifestation devant le bureau du député Dominic LeBlanc. Bon nombre de membres d'autres Éléments y ont participé, ainsi que l'administration de l'AFPC,

le président de la Fédération des travailleurs et travailleuses et des candidats néo-démocrates. Nous ne sommes pas entrés dans le bureau, mais nous avons laissé des dépliants et une carte de visite dans l'espoir de recevoir un coup de fil (ce qui ne s'est jamais produit, en passant).

22 au 29 septembre

Le 22 septembre, j'ai assisté à une réunion de la haute direction à Ottawa avec les autres VPR du SCC.

Le 23 septembre, nous avons fait la journée des comités.

Tôt le matin du 24 septembre, un groupe de VPR et le président national ont manifesté devant l'édifice du ministère de la Justice sur la rue Wellington à Ottawa. Nous avons distribué de l'information sur les suppressions d'emplois et ses effets sur les membres.

Le 24 septembre, c'était la journée des résolutions pour le prochain congrès du SESJ, en juillet.

Les 25 et 26 septembre se sont tenues les réunions de l'Exécutif national.

Le samedi 27 septembre, j'ai assisté à la réception de la garde d'honneur, que parraine le SESJ depuis quelques années. Il y a eu de la nourriture, des discours et beaucoup de rires. Les cornemuses soufflaient au son des tambours, et ce fut un événement formidable.

Le dimanche 28 septembre, j'ai accompagné d'autres membres de l'Exécutif national au Service commémoratif des policiers et agents de la paix canadiens sur la Colline du Parlement. L'importance de cet événement et l'hommage rendu aux personnes décédées sont très touchants.

6 au 8 octobre

La conférence régionale de l'Atlantique s'est tenue à Truro, en Nouvelle-Écosse. Les membres des six sections locales étaient présents. Nous avons eu droit à de la formation et à de l'information sur le travail des VPR et les campagnes que mène actuellement le SESJ. La deuxième journée, nous avons eu droit à de la formation avec Lori Walton du bureau de l'AFPC-Halifax. Le sujet était l'introduction à la violence et au harcèlement au travail. Dans l'après-midi, les VPR de l'Atlantique ont organisé un jeu de questions-réponses sur des sujets liés à l'équité, puis ont participé à une discussion informelle après la pause, où les personnes participantes pouvaient soumettre des questions auxquelles les VPR devaient répondre.

15 au 16 octobre

J'ai participé à l'AGA de la section locale 60019, Établissement de l'Atlantique. Les membres ont assisté à l'AGA et des élections ont eu lieu pour des postes de direction et pour les prochains congrès de l'AFPC et du SESJ. Les personnes déléguées et suppléantes ont été élues, et la section locale a adopté une motion visant à envoyer une observatrice ou un observateur aux deux événements, aux frais de la section locale.

Le 16, j'étais à la salle communautaire et Caroline Breau du BGIC était confiante et présente pour tout membre qui voulait parler de ses problèmes.

Octobre 29

La section locale 60142 a tenu son AGA et ainsi que des élections pour sa direction et pour les prochains congrès de l'AFPC et du SESJ. Les personnes déléguées et suppléantes ont été élues, et la section locale a présenté une motion visant à envoyer une observatrice ou un observateur aux congrès, aux frais de la section locale.

3 au 6 novembre

Carol Osborne et moi avons assisté à l'atelier sur l'Expérience afro-canadienne (EAC) à Hammonds Plains, en Nouvelle-Écosse.

Cet atelier a été créé en 2018 par cinq collaborateurs de la Division H.

L'atelier vise à « *sensibiliser les employé-e-s à la diversité dans le milieu de travail et à les doter des connaissances et des compétences nécessaires pour promouvoir un milieu de travail inclusif, diversifié et exempt de discrimination et de racisme anti-Noirs. Il vise aussi à aider les employé-e-s à mieux comprendre les circonstances négatives et les obstacles avec lesquels sont aux prises les communautés de souche africaine établies au Canada* ».

Nous avons été formés par des experts en la matière sur des sujets comme l'histoire des Canadiens noirs, le racisme envers les Noirs, les préjugés inconscients, le privilège des Blancs, la formation par scénarios et le système d'éducation canadien, ainsi que leurs effets sur la communauté afro-canadienne. Shelly Braithwaite et Dana Colley-Provo (deux créatrices et animatrices de l'atelier sur l'EAC) sont membres du SESJ dans la section locale 80002 de la GRC, à Halifax, en Nouvelle-Écosse.

Ce fut un atelier remarquable, et les discussions sur des sujets délicats ont été animées avec brio. Les animatrices sont professionnelles et ont un vécu pertinent. L'atelier était composé d'un groupe diversifié de personnes issues d'horizons et

de milieux de travail différents. Je recommande vivement cet atelier, qui fut l'une des expériences les plus révélatrices de ma vie.

16 au 19 novembre

L'AFPC a sélectionné de nombreux syndicalistes pour une Journée nationale du lobbying à Ottawa. Les personnes participantes ont pu suivre une formation pour apprendre comment aborder et soulever des préoccupations avec la ou le député que vous rencontrez. Beaucoup de députés n'ont pas participé. Le budget a été présenté pendant que nous étions à Ottawa et certains des députés ont annulé les réunions. J'ai rencontré le député libéral Bruce Fanjoy, de la circonscription de Carleton, à Ottawa. Il a battu Pierre Poilievre lors des élections. Il était très ouvert aux discussions que nous avons eues. Nous avons parlé de l'équilibre travail-vie personnelle, des coupes budgétaires et des répercussions que cela aurait sur la santé et la sécurité des membres et de la population canadienne. Il a évoqué le télétravail et s'est dit en faveur. J'ai soulevé les préoccupations des membres du SESJ face au travail quotidien dans les prisons et la collectivité. Nous lui avons demandé de s'engager à inclure le SESJ et les Éléments de l'AFPC dans les discussions à partir de maintenant, car ce sont les membres qui sont en première ligne dans ces postes, et les coupures ont des conséquences bien réelles qui vont au-delà de l'encre sur le papier et des budgets bien ficelés. Le député s'est engagé à rencontrer le président national du SESJ et j'ai transmis ses coordonnées à David Neufeld pour lui demander d'organiser une réunion.

20 novembre

Lors de l'AGA de la section locale 80110 pour l'Établissement Nova, des élections ont été organisées pour des postes de direction dans la section locale et pour les prochains congrès de l'AFPC et du SESJ. Les personnes déléguées et suppléantes ont été élues, ainsi qu'une observatrice ou un observateur pour les deux congrès, aux frais de la section locale.

26 novembre

Lors de l'AGA de la section locale 60128 pour le Pénitencier de Dorchester (sécurité minimum), des élections ont été organisées pour des postes de direction dans la section locale et pour les prochains congrès de l'AFPC et du SESJ. Les personnes déléguées et suppléantes ont été élues, ainsi qu'une observatrice ou un observateur pour les deux congrès, aux frais de la section locale.

2 décembre

J'ai assisté virtuellement à la réunion publique nationale des présidences des sections locales du SESJ.

18 décembre

Lors de l'AGA de la section locale 60020 pour le Pénitencier de Dorchester (sécurité moyenne), des élections ont été organisées pour des postes de direction dans la section locale et pour les prochains congrès de l'AFPC et du SESJ. Les personnes déléguées et suppléantes ont été élues, ainsi qu'une observatrice ou un observateur pour les deux congrès, aux frais de la section locale.

Réunions de CCPS

Je continue de rencontrer le sous-commissaire régional et la haute direction du BR ainsi que les présidentes et présidents de mes sections locales dans le cadre des réunions du CRCPS, et je participe régulièrement à des réunions bilatérales avec la direction du ministère au besoin. Les sections abordent les problèmes avec la direction locale sur les lieux de travail, et quand il n'y a pas de solution, ils m'en parlent pour que je soulève la question lors des réunions du CRCPS.

Beaucoup de membres de la région ont reçu des avis de réaménagement des effectifs, et plusieurs classifications et membres ont été touchés dans la première vague. Il y a encore deux vagues de compressions qui seront bientôt annoncées, ce qui a créé un environnement très stressant pour les membres, et on ne sait pas quelles seront les réductions. Nos sections locales et moi continuons de craindre que ces compressions n'aient des répercussions sur le lieu de travail et la sécurité de la population canadienne.

Comité mobilisation et d'engagement des membres du SESJ

Je copréside actuellement le comité de MEM du SESJ. Nous avons élaboré chaque année un calendrier d'événements de mobilisation dans tout le pays afin d'attirer l'attention sur les problèmes actuels du SESJ et des membres. Le SESJ travaille sur de nombreuses campagnes, notamment celle pour la GRC, celle contre les coupures et celle pour les agentes et agents des Services d'alimentation. Nous avons créé un aide-mémoire de manifestation « prête-à-servir » qui répertorie tout ce dont une section locale aurait besoin pour planifier un événement de mobilisation, une grève ou tout autre type d'action. Nous voulions nous assurer de simplifier la liste de ce qu'une section locale doit apporter aux événements, et nous avons compilé la liste de ceux et celles d'entre nous qui planifient des

événements de mobilisation depuis de nombreuses années. La liste de vérification se trouve sur le site Web du SESJ. Les événements de mobilisation répertoriés tout au long de mon rapport sont les événements que j'ai soutenus ou organisés, tant à l'échelle régionale qu'à l'échelle nationale.

Nous avons adopté une motion pour la fabrication de chaussettes de marque SESJ, qui sera réalisée par une société canadienne appelée Sock Rocket. Les VPR et les sections locales se sont montrés très enthousiastes. L'entreprise donne trois paires de chaussettes pour chaque paire achetée, à utiliser comme un don de choix. Nous avons maintenant 3 000 paires de chaussettes sans logo du SESJ à donner à la communauté. Le Comité contactera les sections locales et les gens qui veulent en acheter à titre individuel pour leur fournir des noms d'organismes de bienfaisance de leur coin qui pourraient profiter d'un don de chaussettes. Trois organismes seront choisis par tirage au sort.

J'ai organisé de nombreux événements de mobilisation dans mes sections locales, dans des bureaux de députés, à Ottawa lors de réunions nationales et en parallèle aux autres événements auxquels j'ai assisté, et j'ai aidé tous les Éléments et sections locales qui organisaient une manifestation ou une grève dans ma région. J'ai une passion pour la mobilisation des membres, et je veux montrer que notre travail peut être amusant, pas effrayant. J'ai participé à de nombreux piquets de grève au cours de mes 31 années de travail au SCC et en tant que VPR. Je fais partie de ce comité depuis que je suis devenue VPR. La mobilisation et l'engagement des membres vont de pair. Mobiliser, c'est s'engager et quand on est engagé, on peut se mobiliser. Savoir, c'est pouvoir, et lorsque l'employeur sait que nous sommes aux portes d'un lieu de travail avec nos affiches et nos dépliants, il sait que nous avons le soutien des membres. Nous sommes à la croisée des chemins dans notre mouvement syndical, alors que les budgets sont sabrés et les avis de réaménagement des effectifs se multiplient. Nous sommes en négociation collective, et si l'employeur a l'impression que nous ne soutenons pas l'équipe de négociation et que nous ne sommes pas visibles dans nos actions, les chances d'un contrat équitable sont faibles. Nous devons répondre présents et affirmer notre soutien haut et fort. Le syndicat, ce n'est pas que moi. C'est nous toutes et nous tous qui formons le syndicat, et ensemble, nous pouvons changer la donne!

Groupe de travail FOS

Le groupe de travail des agentes et agents des Services d'alimentation a été créé à la suite d'une agression contre un-e membre FOS de l'Établissement de Stony Mountain, à Winnipeg. Il est composé de membres FOS de tout le pays. Le groupe de travail s'est réuni au cours des trois dernières années et plusieurs préoccupations ont été soulevées. J'en suis le président, et Kirk McIntosh est le coprésident. Les discussions sont très ouvertes et franches et les questions soulevées doivent être examinées sérieusement par l'employeur.

Programme d'orientation des nouveaux employés (PONE), y compris *Anatomy of a Set Up* — **en personne**

PONE, Part II

Sécurité active

Sensibilisation à la sécurité de l'EFPC

Gestion des délinquant-e-s dans le milieu de travail

Communiquer au sujet des délinquant-e-s

L'esprit au travail — premiers intervenants — anciennement (*En route vers la préparation mentale*)

Secourisme et RCR

Autodéfense

Tous les membres FOS qui travaillent dans les cuisines, qu'ils soient occasionnels ou à durée déterminée ou indéterminée, doivent avoir suivi une formation complète, et l'employeur doit s'assurer que cela se fait systématiquement dans l'ensemble du SCC.

Je suis heureuse de pouvoir affirmer que grâce aux préoccupations qui ont été soulevées, il y a plus de formation dans le pays en entier, et que le SESJ continuera de plaider pour davantage de formations en personne, pour la réparation des équipements qui en ont besoin et pour la résolution des problèmes de paye liés à Phénix.

Le président national du SESJ, David Neufeld, Kirk et moi continuons de rencontrer les membres de la direction des Services d'alimentation à l'AC pour faire le suivi des questions énumérées ci-dessus.

Dans le balado du SESJ intitulé *Le filet de sécurité syndical*, il y a un épisode sur les Services d'alimentation auquel j'ai participé. On y fait un survol de la situation des FOS et des défis auxquels ils font face dans les établissements fédéraux.

La révision du nouveau modèle de dotation des Services d'alimentation est suspendue pour le moment à cause des coupes budgétaires et du RE. J'espère que le SCC continuera d'aller de l'avant et d'apporter les changements dont ont désespérément besoin les Services d'alimentation.

Je suis très fier du travail que nous avons accompli dans ce groupe de travail. Je tiens à remercier les membres du groupe de travail ainsi que mon coprésident, Kirk, et le président national, David Neufeld, pour tous leurs conseils et leur soutien.

En toute solidarité,

Laurie Ann Wesselby

**RAPPORT DU
VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL
QUÉBEC
(SCC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Patrick Ménard

A) Contexte du présent rapport :

Le présent rapport a pour objectif de résumer mon présent mandat en tant que VPR SCC de la région du Québec. Il a aussi pour but d'exposer le travail qui s'effectue au Québec, aux niveaux local et régional. Le rapport sera déposé lors du Congrès triennal SESJ, à Québec, en juillet 2026.

Lors du Congrès triennal SESJ tenu en Colombie-Britannique à l'été 2023, j'ai été réélu à la position de Vice-Président régional (VPR) SESJ SCC Québec.

Au moment de rédiger le présent rapport, je suis en fonction depuis presque 3 ans. De nouvelles élections syndicales auront lieu lors du prochain Congrès triennal SESJ.

Les locaux syndicaux SESJ sous ma responsabilité sont les suivants :

- Administration régionale du Qc
- Collège du personnel / F-32 / Pharmacie Qc / Corcan
- Tous les pénitenciers fédéraux de la région du Québec (Archambault et le Centre fédéral de formation - CFF - comptent deux locaux chacun)

Le nombre total de membres sous la responsabilité du VPR SESJ SCC Qc peut varier, mais se situe généralement entre 1100 - 1200.

B) Remerciements :

Je remercie ma collègue Annie Blanchette, pour sa collaboration dans de nombreux dossiers nationaux et régionaux. Mme Blanchette occupe la position de VPR au Québec (en remplacement d'Andréanne Samson) depuis janvier 2024.

Je remercie le confrère Bill Bailey, VPR SCC Ontario (pénitencier) pour sa sagesse, sa guidance et son expérience. Bill fut mon mentor lors de ma première élection en 2021.

Je remercie le confrère Jeff Sandelli, VPR SCC communauté-ouest Canada pour sa grande aide dans différents dossiers nationaux du SESJ et du SCC.

Je tiens également à remercier Alain Chartrand, élu en tant que suppléant NO 1 lors du Congrès Triennal de 2023. Alain est un Président local à Archambault minimum et VPR suppléant disposant d'une vaste expérience syndicale. Il continue de m'assister dans plusieurs dossiers de représentation syndicale, notamment lors de Comités patronaux-syndicaux de la région du Québec. Il offre également une aide des plus importantes

dans la gestion des "très nombreux" dossiers de griefs dans la région du Québec. Il a offert son aide dans quelques dossiers rattachés à un autre local syndical afin qu'un service neutre et sans conflit d'intérêt puisse être offerts aux membres. Sans son aide, ma tâche serait tout simplement impossible. Encore une fois merci Alain! C'est un plaisir de faire équipe avec toi. Ton aide est précieuse.

Je tiens à remercier les présidents-es et les représentants-es des équipes locales de la région du Québec pour leur excellent travail auprès des membres. Sans la présence de locaux bien vivants et dynamiques, la représentation syndicale telle que nous la connaissons actuellement serait franchement impossible. Le travail bénévole effectué par les membres des exécutifs locaux au Québec est remarquable et digne de mention.

Je tiens finalement à remercier Sandy Berthelotte pour son parcours, sa force, son travail syndical remarquable et la personne inspirante qu'elle était. Sandy nous a récemment quitté des suites d'un long combat contre le cancer. Ce fut un plaisir et un honneur de la côtoyer et de travailler à ses côtés au sein du SESJ.

C) Priorités :

Au moment de mon élection à l'automne 2023, j'avais expliqué mes priorités comme VPR SCC de la Région du Québec. J'espère que le présent rapport démontrera comment j'ai pu tenir parole dans mon engagement à aller de l'avant avec les priorités ciblées :

- Éducation : Favoriser la connaissance, les compétences et l'expérience syndicale des membres et des représentants syndicaux du Québec ;
- Support aux locaux : Offrir aide et support aux représentants syndicaux locaux du Québec de façon à alléger leurs tâches ;
- Communication : Faire circuler l'information aux membres et aux représentants syndicaux du Québec;
- Mobilisation : Favoriser la cohésion entre les locaux syndicaux et établir un rapport de force avec l'employeur ;
- Objectifs nationaux : Contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques du SESJ national.

D) Comités régionaux (patronal-syndical de la région du Québec) :

Mon remplaçant Alain Chartrand (également Président du local Ste-Anne-des-Plaines) et moi-même sommes membres de trois (3) comités régionaux permanents dans la région du Québec :

- Comité régional de santé et sécurité au travail ;
- Comité Programme Retour au Travail (PRT) SESJ-Région du Québec ;
- Comité régional de relations de travail (Réunion patronale-syndicale) ;

Comité régional de santé et sécurité au travail :

Ce comité est inter-syndical (SESJ & UCCO-SACC & IPFPC) et inclut évidemment l'employeur (SCC). Des enjeux de santé et sécurité régionale y sont débattus. Des recommandations sont aussi formulées pour des dossiers litigieux de niveau local. Voici des exemples de dossiers qui concernent le SESJ :

- Les risques d'infection en établissement ;
- La salubrité des lieux ;
- Les conditions ambiantes des différents milieux de travail;
- Les drones qui apportent drogues et objets illicites en établissement ;
- Plaintes (art. 127) et refus de travail (art.128) des employés syndiqués;
- Enjeux (en voie de résolution) concernant la conversion d'un local du Centre Régional de Réception;
- Feux de forêts affectant la région de la Côte-Nord;
- Les défaillances en matière de sécurité dans les cuisines et autres départements (nouveau sujet);
- Les signalements (126), les plaintes (127) et les refus de travail (128).

Il y a 4 à 6 rencontres annuellement.

Comité PRT SESJ – Région du Québec

Les membres de ce comité portent une attention particulière au suivi des employés(es) en absence prolongée. Avec le support de mon suppléant Alain Chartrand, je m'assure que l'employeur ne cherche pas à rompre le lien d'emploi de façon « automatique » avec les employés(es) absents(es) depuis 2 ans et plus. Nous y discutons de plusieurs dossiers complexes. L'employeur a tendance à user de sa propre directive pour aller de l'avant en ce sens. Le confrère Alain Chartrand continue de faire un excellent travail sur ce comité jusqu'à maintenant. Récemment, Alain a proposé une nouvelle formule afin

d'alléger la lourdeur et accroître l'efficacité de ce comité. L'employeur a suivi les recommandations du Confrère Chartrand.

Il y a 4 à 6 rencontres annuellement.

Comité régional de relations de travail (Réunion patronale-syndical)

Lors de ce comité dont les membres se réunissent quatre fois par année, je suis accompagné des présidents(es) (ou remplaçants) de toutes les unités opérationnelles du Québec ainsi que de la VPR du SCC en communauté (Consoeur A.Blanchette). Ensemble, nous avons instauré une nouvelle façon de travailler en équipe afin de pousser vers l'avant les enjeux régionaux qui concernent nos membres. Il s'agit d'une occasion de faire progresser plusieurs de nos dossiers du SCC, autant pour les établissements (incluant l'administration régionale, la Pharmacie, le Collège, etc.) que pour la communauté.

Voici des exemples de dossiers/enjeux défendus, par l'équipe régionale du Québec pour les membres :

- Valeurs, éthique et intégrité de l'organisation : Notamment concernant l'embauche et la dotation des membres ;
- Budget et priorisation de dépenses de l'organisation;
- Climat de travail dans les différentes unités : Harcèlement, discrimination, favoritisme, etc.
- Ingérence de l'employeur dans les recommandations de gestion des cas : Tentatives répétées de l'employeur d'harmoniser les recommandations et décisions en usant de lignes directrices, de pression et d'influence.
- Déroulement des enquêtes menées par l'employeur : Non respect de l'équité procédurale
- Non conformité de l'employeur relativement à certaines directives (ses propres directives et/ou celle du Conseil du Trésor);
- Enjeux de rémunération pour différents groupes de la table SV;
- Enjeux liés au télétravail (favoritisme, manque de souplesse, etc.);
- Enquête / plainte de harcèlement ;
- Problèmes de paie et enjeux de rémunérations Phénix ;
- Certification des agents(es) de programme ;
- Charge de travail des ALC et du personnel administratif ;
- Enjeux liés à la dotation, au recrutement du personnel, aux affectations et aux interim;

- Enjeux liés à la nécessité d'accommodement : Notamment concernant les "billets médicaux."
- Etc.

Régulièrement, des rencontres de relations de travail bilatérales ont eu lieu avec l'employeur afin de trouver des pistes de solution aux différents enjeux qui surviennent dans les unités de la région. Certains enjeux non résolus au niveau local et régional sont discutés niveau national.

E) Comités nationaux (patronal-syndical) :

Comité national de relations de travail

Les dirigeants nationaux du SCC ainsi que les membres de l'exécutif national du SESJ (Président et VPR) sont présents lors de cette réunion qui a lieu deux fois par année, à Ottawa. Voici des exemples de sujets discutés avec l'employeur et pour lesquels le SESJ applique une pression au nom des membres :

Enjeux de télétravail
 Problèmes de rémunération (Phénix et autres)
 Dossier des primes de la table SV;
 Charge de travail des ALC;
 Enjeux liés à l'accommodement ;
 Dotation;
 Protection pour les élus syndicaux;
 Etc.

Rencontres bilatérales national en gestion des cas et Comité consultatif national pour formations en gestion de cas

Il s'agit de rencontres périodiques servant à aborder de front des enjeux liés à la gestion des cas :

Charge de travail (excessive) ;
 Changements dans les Directives du Commissaire (qui alourdissent la tâche) ;
 Formation des ALC (mésadaptée et ne répondant généralement pas aux besoins) ;
 Commentaires reçus des membres (le mécontentement y est discuté) ;
 Etc.

Confrère J.Sandelli siège sur le Comité consultatif national pour formations en gestion des cas. À sa demande, je l'ai remplacé tout récemment alors qu'il y avait consultation sur les sujets proposés pour les prochaines années. Essentiellement, voici quelles furent nos recommandations :

- Favoriser les formations en personne;
- Éviter les formations sans formateur ou interlocuteur (formations de type "clique vers l'avant...");
- Éviter les formations dont les formateurs sont rapidement formés par le national (de type "former le formateur). Si des Agents de libérations sont des formateurs, ils doivent être dégagés temps plein le temps de leur formation et de la prestation des séances;
- Favoriser la présence d'experts dans le domaine Idéalement provenant d'autres organisations ou départements;
- Éviter les formations portant sur des changements de politiques ou de directives;
- Éviter les formations servant à poursuivre des objectifs administratifs ou politiques;
- Favoriser les formations qui accroissent le niveau de connaissances et de compétences auprès des délinquants;
- Etc.

Comité national chargé d'étudier/évaluer la charge de travail des Agents de libération conditionnelle en établissement et en communauté

Ce comité a vu le jour suite à la ratification d'une lettre d'entente entre le Conseil du trésor et l'AFPC. Le Comité s'est rencontré à plusieurs reprises depuis l'automne 2023. Le Comité est patronal-syndical. Un sous-comité national incluant des membres du SESJ fut créé en support au présent comité. Le SESJ attend patiemment les conclusions du rapport du Dr Soares (professeur/chercheur à l'UQAM) afin de déterminer si l'approche de l'employeur dans l'attribution des tâches se veut dommageable pour nos membres (ex. Approche de type LEAN).

Une Agente de libération du Québec siège actuellement au sein du sous-comité.

Le but est d'en venir à des recommandations communes à l'attention de la Commissaire du SCC.

Le travail est malheureusement d'une extrême lenteur. Il est soupçonné que l'employeur ralentisse le travail en toute connaissance de cause. De plus l'employeur veut limiter le travail aux facteurs qui peuvent influencer la lourdeur d'un cas. Je suis d'avis que tous

les aspects du travail qui alourdissent la charge de travail devraient être explorés et analysés.

F) Comités nationaux du SESJ :

Je siège au sein des Comités nationaux qui suivent :

- *Communications*
- *Éducation permanente*
- *Structure / classification des groupes professionnels*
- *Comité national stratégique sur la négociation collective*

Communications

Ce Comité dynamique travaille de pair avec le département des communications du SESJ.

Le comité a à cœur l'augmentation du nombre d'abonnés (membres qui suivent le SESJ) sur les trois principales plate formes de médias sociaux : Facebook, Instagram et "X" (Twitter) ainsi que sur LinkedIn et TIK TOK;

Le SESJ veut rejoindre les membres, les députés et le grand public et y parvient d'une façon efficace.

Les membres du Comité ont aussi donné leur approbation pour la création de Podcasts visant à éduquer/informer les membres. À ce jour, plusieurs Podcasts on vu le jour et la qualité y est remarquable.

Le comité a également donné des sommes d'argent visant à supporter différents projets issus de nos différentes communautés au Canada.

J'ai récemment soumis l'idée de prévoir une façon de consulter nos membres lorsque le SESJ ressent le besoin de consulter ou lorsque l'employeur effectue des consultations relativement à la modification de différentes politiques ou directives. J'aimerais que sur notre page WEB du SESJ, il y ait un endroit s'intitulant " Consultations en cours " sur lequel les membres pourraient "cliquer, lire et commenter."

Éducation permanente

La formation syndicale a été largement perturbée par la pandémie de COVID-19, mais tout semble maintenant entré dans l'ordre.

Une grande partie du programme de formation du SESJ a désormais été examinée et révisée. Certains modules, en particulier ceux consacrés au traitement des griefs et à la réorganisation des sections locales, ont été révisés et dispensés lors des dernières années.

Le comité continuera de formuler des commentaires, des suggestions et recommandations au sujet des formations dispensées aux représentants syndicaux locaux et aux VPR.

Il est à noter que le contenu et la mise en œuvre de la formation sont déterminés uniquement par le personnel des relations de travail du SESJ.

Le comité invite nos membres, les sections locales, l'Exécutif national du SESJ et le personnel à lui partager suggestions et commentaires afin de s'assurer que les différents besoins puissent être satisfaits.

Comité de classification / Structure des groupes professionnels

Au cours de la dernière année, ce comité fut moins actif en raison du report de l'échéancier par l'employeur. La restructuration des groupes professionnels traînent en longueur au détriment des membres de la table PA. À noter que cette restructuration pourrait potentiellement mener vers des augmentations de salaire des membres.

L'exercice aurait dû se finaliser il y a une dizaine d'années de cela. Or, il semble que rien ne sera terminé avant des années. L'AFPC a déposé un grief de principe en guise de contestation.

Dans mon précédent rapport, on pouvait lire que " l'employeur veut réformer la structure des groupes professionnels. Tous les VPR de ce comité ont à cœur de s'assurer que la description de travail des membres soit conforme et reflète bien les tâches confiées par l'employeur. Les membres du Comité ont fait en sorte que l'information soit facilement accessible aux membres concernés par le présent exercice qui prend racine de l'appendice G de la convention collective PA. Chaque membre peut visiter le site web national, examiner les descriptions de travail ébauches et les commenter. Une équipe d'experts en matière de classification / description de travail fut embauché par le SESJ et aide notre syndicat à s'assurer que les membres soient adéquatement consultés/représentés relativement à leur description de travail." (Fin de la citation)

Comité stratégique sur la négociation collective - " Collective Bargaining Strategy Committee "

Je suis le Président / Chair de ce comité national SESJ.

La dernière période de négociation collective a inclus une période de grève historique des fonctionnaires fédéraux en 2023 et a mis en lumière plusieurs lacunes au sein de notre syndicat.

Même si la gestion de la grève et de la négociation relève exclusivement de l'AFPC, notre Élément syndical peut en faire davantage afin de mieux préparer le syndicat et ses membres en vue des prochaines négociations collectives et d'éventuelles périodes de grève.

Le Comité stratégique de négociation collective du SESJ s'est engagé à examiner les pratiques internes du SESJ en matière de négociation collective. Ce Comité a notamment pour objectifs de formuler des recommandations sur les stratégies que le SESJ peut utiliser pour améliorer nos processus internes et nos succès dans les prochaines rondes de négociations collectives.

À ce jour, le Comité a élaboré :

- Des stratégies liées à l'élaboration, au suivi et au soutien des demandes de négociation;
- Des stratégies liées aux communications internes et externes concernant la négociation collective et la mobilisation des membres sur les questions de négociation;
- Une stratégie interne pour sélectionner et améliorer le succès des membres du SESJ élus aux équipes de négociation de l'AFPC.
- Une participation active lors de la Conférence sur la négociation de l'AFPC tenue en février 2025. À noter que six (6) candidats-es et plusieurs remplaçants-es furent élus-es lors des élections qui ont eu lieu. Les stratégies développées par le Comité ont permis principalement deux choses lors de la Conférence : 1) Faire connaître les principales demandes du SESJ; 2) Permettre l'élection des candidats-es SESJ qui avaient été préalablement sélectionnés-es (élus-es)

démocratiquement. Pour davantage de renseignements concernant ce Comité, il est à noter qu'un rapport indépendant et distinct existe à cet effet.

- Un OUTIL d'auto-déclaration pour les membres servant à signaler au syndicat les incidents, situations à risque et blessures survenus sur le lieu de travail. L'outil est en ébauche actuellement.
- Des recommandations suite à la grève de 2023. Il s'agit d'exposer les leçons apprises en temps de grève. Le Comité a produit une ébauche de rapport qui est sur le point d'être finalisé et qui deviendra disponible à l'exécutif national, à l'AFPC et aux membres du SESJ. Dans ce rapport, le présent Comité a recensé certains enjeux stratégiques, identifié des leçons tirées de la grève de l'AFPC de 2023 et a formulé des recommandations. Les recommandations sont regroupés autour de six (6) enjeux principaux: 1) Support défaillant et formation inadéquate 2) Confusion dans les rôles et responsabilités 3) Matériel fourni sur les sites de grèves 4) Défaillance au niveau de la coordination et communication stratégique 5) Protocoles et/ou procédures manquantes ou incomplètes 6) Grévistes qui franchissent les piquets de grève et/ou qui travaillent pendant une grève.

G) Travail auprès des locaux syndicaux :

Ces trois dernières années, je me suis présenté en personne ou virtuellement dans les différentes rencontres d'exécutif local ainsi que dans les différentes assemblées des membres. J'ai fait la promotion, auprès des membres présents (généralement présents en grand nombre) des dossiers qui sont menés de l'avant par le SESJ national et régional. Évidemment, toutes les questions au sujet de la grève de 2023, de l'AFPC et des négociations actuelles ont également été abordées avec les membres.

J'ai dû assumer la responsabilité de représenter de nombreux membres qui se sont retrouvés sans service local. Les tâches les plus fréquentes incluent l'analyse des problèmes / enjeux, les libellés de griefs, la rédaction de lettres et courriels, les représentations en contexte disciplinaire, les conseils en matière de droits et d'obligation (divers) et les représentations lors des griefs au 1er palier (normalement assumées par le local). Merci à N. Plante, M. Djouad et J. Ménard pour votre plus récente élection et votre excellent travail à la Présidence de vos locaux respectifs.

Ces trois dernières années, deux locaux (La Macaza et Cowansville) ont choisi de se payer des journées de dégagement pour profiter d'ateliers visant à acquérir des connaissances / compétences pour les représentants syndicaux. Ces journées ont permis de concrètement se familiariser avec les différents formulaires, les sites web, les

conventions collectives et les enjeux courants. C'est avec plaisir que j'ai pu contribuer en transmettant mes connaissances et mon expérience aux participants-es.

J'ai pour objectif d'avoir des locaux syndicaux bien vivants au sein des sites vacants, idéalement avant la fin de l'année 2026. Seul Archambault medium est sans local actuellement.

Sur une base quotidienne, sur demande des locaux, je donne des conseils et je développe des stratégies avec l'exécutif. En aucun moment je ne veux qu'un local se sente seul avec un problème d'envergure. J'encourage les approches d'équipe et les consultations. Lorsqu'un membre est aux prises avec un problème complexe, je n'hésite pas à travailler le dossier avec le membre et un représentant local.

H) Médias sociaux, page Facebook regroupant les membres exécutifs et groupes Messenger :

L'autre VPR du Québec et moi-même avons regroupé nos membres et nos exécutifs du Québec sur différents médias et outils de transmission d'information afin que nous puissions rapidement rejoindre les personnes concernées. Nous avons comme philosophie qu'un membre bien informé est un membre qui participera davantage. Notre approche permet à nos dirigeants-es locaux d'interagir entre eux / elles de façon rapide et efficace.

Au total, nous avons :

- Une page Facebook régional qui compte plus de 1300 "followers";
- Une page Facebook réservée pour les exécutifs locaux;
- Des groupes Messengers utilisés pour des discussions, consultations et échanges d'information rapides et stratégiques.

Avant 2022, la communication avec et entre les locaux du Québec laissait à désirer et nécessitait amélioration. Depuis 2022, un lien de communication est quasi optimal. Les locaux sont bien reliés entre eux ce qui n'était pas le cas auparavant.

I) Formation des représentants-es locaux :

À l'automne 2023, une formation sur les griefs eut lieu à l'Hôtel Times de Laval. Une vingtaine de personnes avaient alors été formées.

En février 2025, une formation avancée sur les griefs eut lieu à l'Hôtel Sheraton de Laval. Une quinzaine de nouveaux représentants syndicaux furent formés.

Ces formations furent jugées des plus utiles et furent grandement appréciées.

Une autre formation est prévue en 2026. Elle devrait avoir lieu après le Congrès triennal de juillet 2026.

Sujets de formation à venir :

Griefs de base (pour les nouveaux représentants)

Griefs – niveau avancé;

Droits de la personne – adaptation – accommodement;

L'acquisition de compétences par les dirigeants-es locaux est cruciale pour assurer une représentation syndicale optimale.

À noter que l'AFPC a son propre calendrier de formations à l'attention des représentations locaux. Les représentants du SESJ sont libres de s'y inscrire.

J) Auditions de griefs au 2e palier :

Entre 2023 et 2026, j'ai procédé à un nombre colossal d'auditions de griefs au 2e palier. En tant que VPR au Québec, il n'est pas rare d'avoir à préparer, avec les membres, deux à trois et plus auditions par semaine. Cette tâche est devenue imposante car les membres du Québec sont encouragés à déposer des griefs lorsque les processus informels ne fonctionnent pas. Les membres du Québec n'hésitent pas à faire valoir leur droits en déposant des griefs. Je salue leur courage et la confiance en leur syndicat lorsque vient le temps de signifier un manquement à la convention collective.

Une audition de grief au 2e palier prend généralement entre 2 et 4 heures de travail. Voici des exemples de tâches qui sont reliées aux audits :

- S'entretenir avec le membre (avant et après l'audition) ;
- Prendre connaissance des documents disponibles;
- Compléter les formulaires requis ;
- Rédaction d'un résumé et/ou de représentations écrites (au besoin);
- Rechercher des jurisprudences ;
- Rechercher des avis juridiques ;
- Auditionner le grief (en personne, en virtuel ou par écrit);

- Rétroaction sur le grief;
- Transmettre des documents explicatifs au membre incluant la marche à suivre et les étapes liés au grief.

Voici la nature des griefs les plus souvent déposés par les membres :

- Problèmes de rémunération qui persistent ;
- Manquement à l'accommodement / non respect du billet médical;
- Harcèlement / violence / discrimination;
- Contestation d'une mesure disciplinaire;
- Refus d'un congé;
- Non respect d'une directive par l'employeur, incluant notamment le télétravail;
- Non respect de l'équité procédurale;

J'en profite pour remercier M.Drolet, Président à Drummond, pour sa disponibilité dans la gestion d'un dossier de grief inusité et complexe. Ses connaissances en tant qu'électriciens furent très appréciées.

K) Plaintes en violence et enquêtes :

En 2024, un nombre significatif de plaintes en violence / harcèlement au travail fut signifié à l'employeur via plusieurs membres aux prises avec des situations intolérables et inacceptables en milieu de travail. Parmi les situations les plus graves, je retiens les suivantes :

- harcèlement entre collègues
- harcèlement entre gestionnaires et syndiqués
- Pressions de collègues et gestionnaires pour faire abandonner une plainte ou un grief
- Racisme et mobbing
- Représailles des suites d'une plainte ou d'un grief

Les pressions exercées par les syndicats locaux et régional ont fait déclencher des enquêtes dans au moins trois milieux de travail : Donnacona, Pharmacie régionale et Centre fédéral de formation (services techniques).

Je salue le courage des présidentes I. Verville et N.Plante dans la gestion de situations difficiles et complexes en raison de leur caractère moralement troublant.

L) Lutte contre les approches de type « LEAN » :

Les approches de type LEAN sont néfastes pour nos membres. Les approches de type « LEAN » ont un impact négatif pour la santé psychologique.

J'ai choisi d'épauler mon ancienne consœur Andréanne Samson dans cette lutte. Avec elle, nous avons initié une démarche menant le SESJ à s'intéresser à la question. Des communications eurent lieu avec Angelo Soares de l'UQAM. Celui-ci est professeur au Département d'Organisation et ressources humaines de l'École des Sciences de la Gestion à l'Université du Québec à Montréal - UQAM. Il conduit des recherches sur le harcèlement psychologique au travail, sur les émotions et la santé mentale au travail, la qualité de vie au travail, l'épuisement professionnel (burnout), le stress ainsi que le travail et la santé des femmes.

Nous avons convaincu M. Soares de mener une étude sur les approches de type « LEAN » (et leurs impacts) utilisées au SCC envers ses employés. L'étude tire à sa fin et des conclusions sont attendues pour 2026. J'ai fait un maximum de promotion auprès des ALC et des locaux syndicaux relativement à cet exercice qui n'aurait pas vu le jour n'eut été de la ténacité et de l'initiative de la Consœur Samson. Tout le mérite lui revient.

M) Travail médiatique / politique :

Participations spéciales :

Octobre 2023 : Événement politique et mobilisation

À l'automne 2023, Andréanne Samson (anciennement VPR pour le SESJ Qc) et moi-même, épaulés par une équipe de Présidentes de la Région du Québec, avons créé un événement Vins et fromages à Laval. Une centaine de membres et plusieurs députés ont pris part à cet événement qui fut un succès. Les buts visés par l'événement étaient en lien avec la mobilisation et l'action politique.

Ce fut aussi l'occasion parfaite de rappeler à quel point il est urgent que la Chambre des communes adopte les modifications à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE). et ce, afin de combler une importante lacune dans l'admissibilité à l'indemnisation des maladies présumptives pour le personnel de la sécurité publique fédérale. Il s'agit d'une priorité nationale pour le syndicat.

Novembre 2023 : Témoin expert

" Tiré du site web SESJ " :

" Les vice-présidents régionaux du SESJ, Jeff Sandelli et Patrick Ménard, ont témoigné en tant qu'experts lors d'une importante réunion du Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes, le 22 novembre.

Au cours de la session, les députés qui siègent au Comité ont cherché à mieux comprendre les droits des victimes ainsi que le processus de reclassement et de transfert des délinquants dans les pénitenciers fédéraux. Cette enquête fait suite au transfert, au printemps dernier, du délinquant tristement célèbre Paul Bernardo d'une institution fédérale à sécurité maximale vers une institution à sécurité moyenne.

Au cours des sept tours de questions posées pendant plus de deux heures par les députés aux représentants du SESJ, les VPR Sandelli et Ménard ont pu expliquer longuement et avec beaucoup de clarté le travail que les membres des SCC du SESJ accomplissent, tant au sein des établissements que dans la communauté.

Les témoins experts du SESJ ont été en mesure de fournir des informations importantes sur l'élaboration des évaluations pour les décisions relatives à la sécurité, au transfert et à la libération conditionnelle, qui impliquent toutes une collecte d'informations et de données provenant de sources variées afin de s'assurer que des recommandations complètes soient formulées. Ces recommandations tiennent compte de l'équilibre entre la sécurité publique, les considérations envers les victimes et la possibilité pour le délinquant de travailler pour faire face à ses besoins dans le but de favoriser une réinsertion sans risque.

Le VPR Ménard a été directement interrogé à deux reprises par la députée du Bloc Québécois Kristina Michaud sur le processus d'évaluation de cas utilisé par les membres du SCC du SESJ, ce qui a donné à Ménard l'occasion d'informer pleinement le comité à cet égard." - Fin de la citation

Des suites de leur témoignages, le VPR Sandelli et moi-même avons reçu de nombreuses félicitations dans les semaines et mois qui ont suivi. L'objectif ultime de nos témoignages était de mettre en valeur le professionnalisme de nos membres et leur intérêt profond pour la sécurité publique au Canada.

Juillet 2024 : Visite du Ministre Leblanc

Tiré du site WEB du SESJ : "Le vendredi 26 juillet, l'honorable Dominic LeBlanc, ministre fédéral de la Sécurité publique, s'est rendu à l'Établissement de Cowansville où il s'est entretenu longuement avec les membres du SESJ qui y travaillent. Patrick Ménard, vice-président régional, a accompagné les membres du SESJ et le ministre tout au long de la visite. L'honorable Pascale St-Onge, ministre du Patrimoine canadien et députée de la circonscription locale, s'est jointe au ministre LeBlanc pendant la visite. Le ministre LeBlanc s'est montré très intéressé par tous les aspects du fonctionnement de l'Établissement et a discuté avec des membres du SESJ qui s'occupent des programmes et de la libération conditionnelle, des services d'alimentation, des soins de santé et d'autres activités. La question de l'objectif principal d'une bonne réhabilitation pour les délinquant-e-s sous responsabilité fédérale a fait l'objet d'une discussion approfondie, et les ministres LeBlanc et St-Onge ont été témoins des diverses facettes et des rouages complexes d'un établissement correctionnel fédéral. " Fin de la citation

À août 2024 : Visite du Ministre Leblanc

Tiré du site WEB du SESJ : " Le 13 août 2024 – L'Honorable Dominic LeBlanc, Ministre de la Sécurité publique, était de passage en après-midi à l'institution de Sainte-Anne-des-Plaines près de Montréal pour sa toute première visite des installations comme ministre responsable. Mélissa Nolin, présidente de la section locale 10172 du SESJ a rencontré le Ministre et ses adjoints, ainsi que la Commissaire Ann Kelly avec son collègue Éric Thibault, vice-président de la section locale d'UCCO-SACC. La visite a permis au Ministre LeBlanc de mesurer toute l'importance des infrastructures du Centre Régional de Réception et de l'Unité Spéciale de Détention (CRR/USD). Il a visité les installations de l'USD, de l'Unité d'Intervention Structurée (UIS), ainsi que le toit vert où sont logés une partie des détenus évacués de Port-Cartier en raison des feux de forêt qui sévissent sur la Côte Nord. Le Ministre a été à même de constater que les infrastructures de ce pénitencier névralgique au maintien de la sécurité au pays sont hypothéquées et ont besoin de rénovations. Mélissa Nolin a expliqué au Ministre LeBlanc que depuis un certain temps, une augmentation significative et constante du nombre d'arrivées de détenus cause un stress difficilement tenable sur les ressources disponibles. " Fin de la citation . Merci Mélissa pour ton excellent travail en cette journée du mois d'août. Tout le crédit te revient.

Mars 2026 : Conférence de Presse sur la colline parlementaire

Tiré du site WEB SESJ : " Le Syndicat des employés de la sécurité et de la justice a lancé le mercredi 25 mars 2026 une étude novatrice, commandée de manière indépendante, sur les expériences et les points de vue des agent-e-s de programmes correctionnels fédéraux (...) Afin de diffuser largement les résultats de cette étude, le SESJ a organisé une conférence de presse nationale sur la Colline du Parlement le mercredi 25 mars, conférence qui a été diffusée en direct sur la chaîne CPAC (Canadian Public Affairs Channel) et retransmise par tous les principaux médias couvrant les affaires parlementaires. Y ont participé :

- David Neufeld, président national du SESJ;
- Patrick Menard, vice-président régional; et
- Dre Rosemary Ricciardelli, titulaire de la Chaire de recherche en sécurité et bien-être de la Memorial University (...)

Le rapport de recherche du SESJ, intitulé *Agents et agentes de programmes correctionnels : bien-être, sécurité et responsabilité de la réhabilitation*, s'appuie sur des entretiens menés auprès de plus d'une centaine d'agents et d'agentes de programmes correctionnels d'un bout à l'autre du pays. (...) Ce rapport fournit la première évaluation exhaustive 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 des communautés (...) L'étude a été menée par une éminente chercheuse canadienne en sécurité publique, la Dre Rosemary Ricciardelli (Memorial University of Newfoundland), qui, pour mener à bien cette étude, a collaboré avec le Dr Mark Norman (Saint Francis Xavier University), Micheal Taylor (Memorial University of Newfoundland) et la Dre Christine Genest (Université de Montréal).

La recherche met en évidence plusieurs enjeux majeurs qui affectent les expériences et le bien-être des agent-e-s de programmes correctionnels ainsi que l'efficacité des programmes de réhabilitation." (Fin de la citation)

Suite à la conférence de Presse, j'ai également participé à une entrevue auprès d'un journaliste du Ottawa Citizen.

J'en profite pour saluer l'excellent travail de Nathalie Bernier (Présidente de Cowansville) et de la consœur Susan Snowden en lien avec le rapport final concernant les agents-es de programmes correctionnels. Votre expertise fut réellement appréciée.

N) Mobilisation :

Il ne fait aucun doute dans mon esprit que le SESJ dispose d'un bon plan de mobilisation des membres.

Le Comité national de mobilisation du SESJ a guidé les différentes régions au Canada via un plan de rassemblement / action à date déterminée. Jadis, le Québec se sentait souvent seul lorsque venait le temps de se mobiliser. Maintenant, le site WEB du SESJ montre clairement que des mobilisations se font partout au pays en tout respect du plan déterminé.

Voici des exemples d'endroits au Québec où des mobilisations / rassemblement eurent lieu au cours de mon mandat :

- Centre fédéral de formation : Coupures budgétaires et réaménagement des effectifs
- Centre fédéral de formation : Événement BBQ/ rassemblement organisé par le local
- La Macaza (2X) : Coupures budgétaires et allocations au transport manquantes
- Cowansville : Coupures budgétaires et réaménagement des effectifs
- Bureau de surveillance de Québec (SCC) : Coupures budgétaires et réaménagement des effectifs

À noter que chaque événement national ou régional inclut généralement une période de mobilisation sur l'heure du dîner. Il y eut mobilisation devant les locaux de Justice Canada, Sécurité publique Canada et Services correctionnels Canada.

O) Dossiers complexes – autres :

Voici quelques exemples de dossiers complexes nécessitant temps et énergie (nécessaire et essentiel) pour la défense des membres :

- Discrimination/harcèlement : L'employeur manque à son devoir de fournir des mesures d'adaptation dans nombre de dossiers. Des représentations sont régulièrement faites (avec résultats mitigés) et des griefs sont souvent déposés. Dans d'autres dossiers, je participe à la résolution de cas complexes avec l'aide du syndicat local. Je note une augmentation du nombre de plaintes/situations de harcèlement en milieu de travail pour les années 2024, 2025 et 2026.

- Lettres d'options après 2 ans d'absence du travail : Ce type de dossier devient complexe lorsque l'employeur prend l'initiative d'acheminer une lettre à un membre absent du travail depuis 2 ans et plus. L'employeur s'appuie alors sur une directive afin de "forcer" un retour au travail ou de mettre fin à un emploi par voies de retraite, démission ou congédiement. Ce type de situation est relativement fréquentes et requiert un temps de représentation syndicale significativement élevé.
- Télétravail : Suite à la signature d'une lettre d'entente entre l'AFPC et le Conseil du Trésor, les membres avaient espoir en un vrai et authentique régime de travail hybride. Or, l'employeur SCC a raté une belle occasion de collaborer à la création de celui-ci. Les membres se voient presque systématiquement refuser leurs demandes de régime télétravail. Des griefs ont découlé de ces refus. Il s'agit d'une longue lutte à finir.
- Charge de travail des ALC : Il s'agit d'un problème généralisé et une lutte doit se poursuivre. Les ALC du Québec sont mobilisés à cette fin et je les en remercie. Les coupures budgétaires en cours et à venir n'augurent rien de bon.

Conclusion

J'approche la fin de mon mandat de 3 ans et je suis avec l'impression que la tâche accomplie par toute l'équipe du Québec jusqu'à maintenant est colossale.

Les priorités que j'avais ciblées en début de mandat ont toutes été travaillées. À cela s'ajoute de nombreux mandats nationaux. Sans le travail d'équipe avec mes collègues du Québec (dirigeants et délégués-es), je n'y serais pas parvenu.

Je crois toujours que pour représenter optimalement nos membres, en plus d'une présence importante dans les exécutifs locaux, nous avons besoin des quatre (4) ingrédients suivants :

- Approche diplomatique
- Rapport de force – membres mobilisés
- Compétences des représentants en matière de droit du travail, santé et sécurité, droit de la personne, etc.
- Influence politique.

À noter que depuis le début de mon mandat, à chacune des occasions que j'ai eue, j'en ai profité pour faire la promotion des dossiers régionaux et nationaux du SESJ. Je constate

que les membres apprécient entendre parler de ce qui se passe au SESJ. Je sens un enthousiasme concernant la campagne concernant les blessures présumées et l'idée de mettre en valeur le travail de sécurité publique des membres.

Avec la participation à un nombre élevé de comités et de rencontres avec l'employeur, la classe politique, la mobilisation évidente de nos membres / sections locales du Québec et les différentes formations passées et à venir pour les représentants, je suis d'avis que la tendance est positive dans notre région. Rien n'est gagné d'avance avec notre employeur, mais nous parvenons à résoudre des dossiers. Je crois que l'employeur respecte le SESJ région du Québec, ce qui est souhaitable.

Je prévois que les années à venir seront mouvementées sur le plan syndical et politique. Le contexte de coupures budgétaires actuel combiné à des négociations collectives difficiles feront en sorte que plusieurs campagnes de mobilisation sont à prévoir. J'accepte de prendre un rôle actif aux sein de celle-ci. Je m'engage à continuer à me perfectionner et à donner le meilleur de moi-même aux membres du SESJ.

Représenter les membres est un honneur.

Merci pour votre confiance.

Patrick Ménard, VPR SCC SESJ Québec (établissements)

**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
SASKATCHEWAN
(SCC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Shauna Ward

Rapport de Shauna Ward
Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice
Vice-présidente, SCC Saskatchewan

Mars 2026

Soumis dans le cadre de la REN d'avril 2026

Ce rapport couvre la période de juillet 2023 à mars 2026 et sera présenté lors de la réunion des VPR de l'Exécutif national en avril.

J'ai assisté à toutes les réunions de l'Exécutif national à Ottawa avec tous les autres VPR. Ces réunions sont toujours très productives et offrent une belle occasion de discuter avec les autres VPR de ce qui se passe dans leurs lieux de travail respectifs et de passer du temps ensemble en équipe.

J'ai eu la chance d'être nommée présidente du Comité de l'équité du SESJ. Nous nous sommes rencontrés en personne six fois, travaillant sur de nombreuses questions auxquelles font face nos membres appartenant à des groupes visés par l'équité. Nous nous sommes rencontrés en avril dernier pour notre première réunion en personne. Nous avons accueilli huit nouveaux membres au comité et avons fait appel à deux suppléant-e-s puisque des membres ont dû quitter le comité pour des raisons personnelles. L'un des principaux objectifs du comité a été de créer une campagne pour les personnes occupant des postes CR-03 et CR-04, une démarche visant à travailler ensemble afin d'aider ce groupe de membres à obtenir de meilleurs salaires et d'autres indemnités afin qu'ils n'aient pas besoin d'avoir un deuxième ou un troisième appel ou de fréquenter les banques alimentaires. Vous trouverez plus d'information sur le Comité de l'équité dans le rapport du Comité de l'équité du SESJ.

En septembre 2023, la commissaire du SCC, Anne Kelly, a rencontré un groupe d'employé-e-s autochtones de partout au Canada. Certains des membres étaient présents en personne et d'autres participaient en mode virtuel. Nous avons parlé des difficultés auxquelles ces membres sont confrontés tous les jours. Bien que le SCC n'ait pas fait grand-chose, la réunion nous a permis de cerner quelques domaines clés sur lesquels nous devons nous concentrer, notamment la demande d'un rapport sur les agent-e-s de programmes correctionnels, qui sera bientôt publié par la Rose Richardelli.

En octobre 2023, j'ai assisté à un événement de l'Initiative communautaire à LaRonge, en Saskatchewan, où nous avons offert un appui financier à Children of the North pour l'achat d'une camionnette pour amener les enfants à leurs rendez-vous. Nous avons été accueillis par le maire et avons fait un barbecue avec des membres de la collectivité.

Après l'événement à LaRonge, je me suis rendue à Montréal pour assister à la Conférence nationale Équité de l'AFPC. Il y avait des séances de formation ainsi que

des ateliers pour les personnes déléguées afin de faire des remue-méninges et de travailler ensemble sur les problèmes auxquels font face nos membres visés par les mesures d'équité. Ces conférences ont lieu tous les trois ans et sont toujours une excellente occasion de faire du réseautage et de rencontrer d'autres syndicalistes.

Tous les trois ans, les VPR se réunissent et élaborent un plan stratégique pour les trois années suivantes. Cette fois, nous nous sommes rencontrés à Montebello et avons eu la chance d'apprendre à connaître les nouveaux VPR et d'élaborer notre plan pour le prochain mandat. Malgré la grande quantité de travail et les longues journées, il fut très agréable d'interagir avec les autres VPR et de voir quelle direction prend le SESJ.

En novembre 2023, j'ai assisté en personne à la réunion du Comité national des droits de la personne de l'AFPC. C'est là que les représentant-e-s de tous les Éléments de l'AFPC se rencontrent et discutent des questions et des victoires en matière d'équité. C'est toujours une excellente occasion de se rencontrer et de discuter des problèmes que nous constatons sur les lieux de travail et d'élaborer des plans pour y faire face.

J'ai aussi passé beaucoup de temps à aider les membres à régler des problèmes liés aux avis de trop-payé au délai expiré. L'employeur était au courant, mais a essayé de faire pression sur les membres pour qu'ils remboursent les erreurs du Centre des services de paye. Il est absurde que nous soyons toujours aux prises avec les retombées de la débâcle du système de paye Phénix. Le public n'a aucune idée ce que subissent nos membres, qui craignent toujours de ne pas recevoir leurs chèques de paye. On répète sans cesse qu'il faut faire quelque chose, mais rien ne se passe.

J'occupe aussi les fonctions de coprésidente du Comité sur la santé et la sécurité de la région des Prairies du SCC. Nous nous réunissons tous les trimestres et discutons des problèmes dans la région. J'ai également assisté à la réunion sur la santé et la sécurité de l'AFPC-Prairies à Calgary, où nous avons discuté de santé et de sécurité, des différentes façons de traiter avec l'employeur et d'ateliers sur le sommeil, la rédaction de rapports et le Code canadien du travail. C'est toujours une excellente occasion d'interagir avec les autres et d'échanger sur les pertes et les victoires dans la région.

Tous les trois ans, l'AFPC organise une formation de leadership où les membres de l'Exécutif national se rencontrent et participent à des activités de formation et de réseautage. C'est un événement percutant dans le cadre duquel l'AFPC fait un excellent travail pour s'assurer que nous sommes tous et toutes outillés pour aider les membres.

Le 23 avril 2024, j'ai eu la chance de participer à une activité de l'Initiative d'investissement communautaire à Winnipeg, où nous avons encouragé un groupe de la région, Turning Leaf, en offrant des fonds pour l'achat d'un gros camion qui a aidé le groupe de nombreuses façons. Nous avons rencontré certaines des personnes qui fréquentent les programmes et avons visité les locaux du groupe.

En outre, je suis allé à Saskatoon du 28 avril au 3 mai pour faire quelques visites sur place ainsi que pour assister à la réunion du Comité régional de consultation patronale-syndicale. Je suis allé à Prince Albert et j'ai rencontré des membres du Pénitencier de la Saskatchewan en compagnie de la présidente de la section locale, Christa Masko, et la vice-présidente, Taylor Holliday. Nous sommes ensuite allés à Maple Creek et avons visité le Pavillon de ressourcement Willow Cree, où nous avons rencontré certains des membres et discuté avec eux. Christa et Taylor font un excellent de représentation des membres du Pénitencier de la Saskatchewan et du Pavillon de ressourcement Willow Cree.

Dans la dernière année, j'ai aussi participé à tous les appels des vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales. Un soir par mois, je rencontre également les président-e-s de mes sections locales sur Zoom, ce qui leur permet d'échanger et de parler des problèmes actuels dans leurs sites de travail. Je suis très fière de notre équipe en Saskatchewan et de la réelle amitié qui les unit désormais. Sans cette équipe et son soutien constant, je ne pourrais pas réussir dans mes fonctions.

Le soir du 7 mai, j'ai assisté virtuellement à l'assemblée générale annuelle du Centre psychiatrique régional des Prairies. Des élections ont eu lieu et Pam Walsh est devenue la nouvelle présidente de la section locale. L'ancienne présidente, Cindy Kotz, a démissionné pour des raisons personnelles. Je tiens à remercier Cindy pour tout le travail qu'elle a fait et la façon dont elle s'est mobilisée pour que la section locale reprenne du service après deux ans sans direction. Madi Hawkes et Pam Walsh ont fait un excellent travail dans leurs fonctions et ont très bien aidé les membres du CPR.

Du 25 au 31 mai, j'ai eu l'occasion d'assister au Congrès national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, à Ottawa. À l'issue d'un vote, la présidente du BR, Brenda Schreiner, a été nommée déléguée au Congrès. Nous avons beaucoup appris et avons relayé à nos membres l'information reçue et entendue. Ce fut une expérience d'apprentissage, et Brenda et moi avons passé un excellent moment à faire de nouvelles rencontres.

Je siège également au comité mixte sur les systèmes de gestion informelle des conflits et sur la formation en équité, diversité et inclusion au travail du Conseil du Trésor. Le comité se réunit tous les trimestres et nous discutons des possibilités de formation prévues. C'est un groupe instructif pour moi et j'ai beaucoup appris en y siégeant.

Je fais aussi partie du comité consultatif d'apprentissage sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous nous réunissons tous les trimestres et discutons des éléments livrables des formations à venir au SCC.

En outre, j'appartiens au Réseau des employés en situation de handicap de Sécurité publique Canada. Nous ne nous sommes rencontrés qu'une seule fois, puisque nous n'en sommes qu'à nos débuts. Nous avons discuté des ententes de télétravail pour les

employé-e-s en situation de handicap dans la fonction publique, et de la difficulté de conclure de telles ententes. J'ai hâte à notre prochaine réunion.

En ce qui concerne les comités d'employés du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, je suis présidente du Comité national de l'équité; membre du Comité des finances, du Comité des bourses d'études et des prix et du Comité des griefs; et conseillère technique du Comité de l'éducation. Je suis aussi membre du Comité des droits de la personne de l'AFPC. Enfin, je suis coprésidente du Comité régional sur la santé et la sécurité du Service correctionnel du Canada dans les Prairies. Comme vous vous en doutez, les travaux des comités me tiennent très occupée. Sur une note positive, j'aime beaucoup tous les comités dont je suis membre.

Une fois par mois, je rencontre Kathy Neil, sous-commissaire des services correctionnels pour Autochtones, pour discuter de certains des problèmes que nous avons et pour nous tenir au courant de ce qui se passe dans nos régions. Je suis très reconnaissante et heureuse que Kathy prenne le temps tous les mois de nous rencontrer. Je me réjouis de continuer de travailler avec Kathy à l'avenir.

La réunion nationale des président-e-s des sections locales s'est déroulée les 11 et 12 juin à Ottawa. Toutes mes présidences de sections locales y ont assisté et ont aimé passer du temps ensemble et apprendre certaines choses lors des présentations. Les deux jours sont passés très vite.

J'ai assuré des fonctions de représentation lors d'une médiation de relative à la dotation à Saskatoon les 18 et 19 juin. Ce fut une excellente expérience d'apprentissage. Je représente actuellement quatre membres à différents paliers des plaintes relatives à la dotation, et c'est beaucoup de travail acharné. J'ai assisté au barbecue du Pénitencier de la Saskatchewan en juin et j'ai rencontré de nombreux membres qui étaient très heureux de pouvoir profiter de ce repas qui leur était offert.

En juillet et en août, j'ai été occupée, aidant les membres et travaillant avec les dirigeant-e-s de mes sections locales ayant des griefs. J'ai aussi exercé des fonctions de représentation pour quelques griefs de deuxième palier pendant l'été. Mes rencontres avec Kathy Neil, SCSCA, se sont poursuivies. Je l'ai tenue au courant du sondage sur les questions autochtones que le SESJ allait lancer pour nos membres autochtones.

En septembre, j'ai assisté à la réunion du CRCPS à Saskatoon et j'ai eu la chance de faire une visite du Pénitencier de la Saskatchewan avec le président national du SESJ, David Neufeld. Nous avons mangé de la pizza et rencontré une quarantaine de membres en dehors du lieu de travail. Ce fut génial de voir tout le monde et de parler de certaines des préoccupations récurrentes. Il a surtout été question de télétravail et des pertes d'emplois potentielles.

Le président national a également visité le Centre psychiatrique régional des Prairies et a rencontré le directeur, Travis Boone. La réunion fut productive et des membres de la direction de la section locale y ont assisté.

Le lendemain, le président Neufeld, le VPR Jeff Sandelli et le président de section locale Doug Kopko ont distribué des dépliants au personnel du CPR tôt le matin, avant la réunion du CRCPS. Je tiens à remercier David, Jeff et Doug pour leur aide dans la tenue de cet important piquet d'information.

Nous avons tenu notre réunion de l'Exécutif national à Ottawa en septembre, et avons assisté au Service commémoratif annuel des policiers et des agents de la paix. C'est toujours un honneur d'assister au service commémoratif et de prendre le temps de se rappeler que nous formons une famille, et que lorsqu'un membre tombe, nous sommes tous là pour l'appuyer de toutes les manières possibles.

À mon retour d'Ottawa, j'ai passé deux jours à Winnipeg pour suivre une formation de leadership de l'AFPC. Nous avons exploré de nombreux sujets, et ce fut agréable de faire de nouvelles rencontres et de forger un solide réseau de membres des différents Éléments.

J'ai aussi pu faire une visite des installations du Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci dans le sud de la Saskatchewan. Ce fut un plaisir de visiter les lieux, de rencontrer les membres et de voir où ils font leur travail crucial auprès des détenues. Il m'a suffi de rencontrer la Kikawinaw Racheal Parker pour comprendre que le site est très bien géré, et que les membres sentent tous qu'ils appartiennent à la même famille. Je tiens à remercier la présidente de section locale Tenielle Thompson, qui m'a sauvée quand j'étais complètement perdue sur un chemin de terre quelque part dans le sud de la Saskatchewan!

Novembre a été un autre mois chargé; j'ai aidé des membres à traiter des dossiers d'obligation d'adaptation. J'ai remarqué que toutes les requêtes d'obligation d'adaptation sont refusées, pour diverses raisons, et que les patrons et les conseillers en obligation d'adaptation ont une réponse prédéterminée : c'est non, et c'est tout. Nous continuons évidemment de travailler sur cette question et espérons parvenir à un quelconque terrain d'entente afin que nos membres n'aient plus à souffrir parce qu'aucune mesure d'adaptation ne leur est offerte.

Du 12 au 15 novembre, nous avons assisté à la formation et négociation régionale des Prairies à Edmonton. Les membres ont choisi les personnes qui vont les représenter dans les équipes de négociation à venir. Ce fut une excellente occasion pour les membres qui n'avaient pas encore assisté à un événement de négociation de voir comment les choses se déroulent et ce qui se passe lors de ces réunions.

Les membres du Comité de l'équité du SESJ se sont réunis à Ottawa pour notre 2^e réunion en personne les 26 et 27 novembre. Nous avons beaucoup travaillé sur le choix des conférenciers, des conférencières et du divertissement à la Conférence sur l'équité

du SESJ. Les membres du comité ont formé des groupes et ont présenté leurs choix. À la fin des deux jours, nos six groupes visés par l'équité étaient représentés. C'est tellement agréable de voir le groupe travailler de concert et être fier de l'ordre du jour que nous avons créé pour la conférence. Nous avons également discuté de notre plan pour la campagne CR-03 et CR-04 et les VPR Bella Skalin et Sonia Colterman ont participé et soutenu le remue-méninges, car elles représentent bon nombre de ces membres. Bella s'est jointe à nous virtuellement, et Sonia était avec nous en personne. Je tiens à remercier les deux VPR pour leur appui soutenu dans ce dossier. Le Comité est très reconnaissant pour vos contributions.

En décembre 2024, j'ai beaucoup travaillé avec Nancy Peckford et Jonathan Savard pour finaliser l'ordre du jour de la Conférence sur l'équité et communiquer avec les conférenciers et conférencières recommandés par le Comité pour leur demander s'ils seraient disposés à prendre la parole lors de l'événement.

Toutes les sections locales que je représente ont tenu leur assemblée générale annuelle et elles ont toutes une équipe de direction, ce qui est une excellente nouvelle. Mon équipe est très solide, et tout le monde a noué des liens, ce qui rend mon rôle beaucoup plus facile.

En février, j'ai participé à un dossier complexe d'obligation d'adaptation avec de nombreuses réunions et des refus répétés de la part des patrons. Nous avons déposé un grief et espérons que les choses se régleront afin que le membre puisse aller au travail et exercer ses tâches sans se blesser davantage.

Les 13 et 14 février, j'ai assisté à la réunion du Comité national des droits de la personne de l'AFPC. Nous avons suivi une formation très instructive sur l'islamophobie. Nous avons également passé une journée avec des membres de comités de tous les Éléments afin d'échanger des idées et de discuter des problèmes que nous constatons auprès nos membres.

Bien que nous ayons tendance à travailler en vases clos, je tiens à remercier tous les VPR et le personnel du Bureau national. Sans chacun de vous, je ne serais pas en mesure de remplir mon rôle de VPR. C'est merveilleux quand nous pouvons passer du temps ensemble et travailler pour que nos membres s'épanouissent davantage au travail.

La Conférence nationale sur la négociation de l'AFPC s'est tenue à Montréal du 19 au 23 février. J'étais présente à titre de VPR et j'ai aidé à faire intégrer nos six membres dans les équipes de négociation. Nous avons deux membres SV, un membre EB, un membre TC et deux PA dans les équipes, et nous en sommes très fiers. Une de nos membres a participé en tant que déléguée, Brenda Schreiner, et elle a rapporté qu'elle avait beaucoup appris et qu'elle avait aimé l'expérience. La semaine a été très chargée, mais en fin de compte, tout le travail acharné des VPR et des délégué-e-s en a valu la peine. J'ai hâte d'encourager nos équipes de négociation!

En mars 2025, le SESJ a organisé une formation pour les membres à Saskatoon. Notre équipe des relations de travail a expliqué le traitement des griefs, une formation nécessaire qui a été bien accueillie. Maintenant que le SESJ offre des formations, nous allons essayer d'avoir au moins une séance de formation par année. Je tiens à remercier Melanie et Guido pour leur travail dans ce dossier.

En mai, nous avons animé la Conférence sur l'équité du SESJ à Halifax. Les délégué-e-s n'ont pas tari d'éloges sur l'événement. Bien sûr, il reste des choses que nous pouvons améliorer, et nous le ferons pour la prochaine conférence s'il y en a une. Merci, Jonathan et Nancy, pour tout votre soutien et nos nombreuses réunions visant à offrir la meilleure conférence possible à nos membres.

En novembre, nous avons animé la conférence régionale du SESJ à Saskatoon. Ce fut l'occasion pour moi de passer du temps avec les dirigeant-e-s de mes sections locales et de discuter des questions auxquelles nous faisons face en Saskatchewan.

La Conférence des femmes de l'AFPC a eu lieu à Toronto, offrant un espace sûr pour échanger avec des femmes de partout au Canada. Ce fut une conférence très inspirante et révélatrice des difficultés auxquelles d'autres Éléments sont confrontés.

Tout au long de ce mandat, j'ai pris le temps de rencontrer les président-e-s de mes sections locales tous les mois pour échanger et prendre le temps de discuter et de planifier notre prochaine réunion en personne, qui aura lieu en juillet à Québec et où je compte représenter ma candidature comme VPR.

Je suis reconnaissante d'avoir été choisie pour assister au premier sommet Fierté de l'AFPC-Prairies à Winnipeg. Nous avons encore une fois eu droit à un espace sûr où les membres de la communauté de parler peuvent parler et dévoiler leurs sentiments sans crainte. Nous espérons que cet événement se poursuivra.

J'ai aussi été nommée coprésidente du Comité des finances lors du congrès régional de l'AFPC-Prairies. Nous nous sommes rencontrés à Calgary en février, et après quelques jours de travail acharné, nous avons réussi à terminer le plan financier. Je tiens à remercier la présidente du Comité des finances, Krysty Thomas, pour ses conseils, car c'est la première fois que je préside un comité de l'AFPC.

Sans le soutien de notre équipe au Bureau national du SESJ, je ne serais pas en mesure de remplir mon rôle de VPR. De tous les membres de l'administration, je remercie les membres du personnel. Je sais que vous travaillez souvent en coulisses, mais sachez que je vous apprécie tous énormément et je sais à quel point je suis chanceuse de travailler avec chacun d'entre vous.

À mes homologues VPR, nous ne nous voyons pas assez, mais je sais très bien que vous seriez là pour moi si j'avais besoin de quelque chose. J'ai la chance de travailler au sein d'un groupe très spécial!

Je tiens à nouveau à remercier le Comité d'équité du SESJ : votre engagement envers notre groupe et les grands efforts que vous investissez ne passent pas inaperçus. Merci aussi à notre président national, David Neufeld, qui est également membre de notre Comité de l'équité. Malgré son emploi du temps extrêmement chargé, il prend toujours le temps d'assister à nos réunions et participe à tout ce que nous faisons. Tout le comité t'est reconnaissant pour ton travail.

Enfin, merci aux dirigeant-e-s de mes sections locales pour tous les efforts qu'ils ont déployés pour aider les membres de leurs sections locales, participer aux réunions, et assister aux formations et aux conférences. Je sais que vous travaillez bénévolement et que vous passez beaucoup de temps à travailler pour aider les autres, et la plupart du temps, vous le faites sans qu'on vous dise merci. Après la retraite de ma VPR suppléante, la deuxième suppléante Brenda Schreiner a pris le relais et fait un travail incroyable. Elle est toujours là quand j'ai besoin d'elle et ne dit jamais non. J'ai tellement hâte de passer du temps avec mon équipe à Québec. Ce seront de longues journées et beaucoup de travail, mais le temps passé en votre présence en vaut la peine. Sachez que je vous apprécie tous beaucoup! Merci à mon équipe, je suis très reconnaissante pour tout ce que vous faites!

Le tout respectueusement soumis,

Shauna Ward

**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
ALBERTA, TERRITOIRES DU NORD-OUEST & NUNAVUT
(GRC-JUSTICE-SPPC)
PRÉSENTÉ LORS DU
19^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE
LA JUSTICE**

Valda Behrens

Bonjour,

Je tiens d'abord à saluer l'ensemble des membres en Alberta, aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut qui ont travaillé dur pour aider notre syndicat à s'épanouir et pour améliorer nos emplois et nos collectivités. En plus de vous être mobilisés dans vos lieux de travail pour soutenir notre équipe de négos, vous avez signé des pétitions, participé à des actions syndicales en ligne, envoyé des courriels à vos député-e-s, participé à des conseils et des comités régionaux et assumé des fonctions de représentant-e de la santé et de la sécurité au travail, de délégué-e syndical-e et de membre de la direction de votre section locale. Alors du fond du cœur : **MERCI!**

À titre de VPR, je vous représente au sein des comités suivants :

Exécutif national :

- Finances (coprésidente)
- Prix et bourses (présidente)
- Règlement interne des griefs
- Organisation des sections locales

Division :

- CCSP GRC
- CCSP SPPC et CCSP Justice
- Comité de SST de la Division K de la GRC

L'Exécutif national se réunit en personne deux fois par année à Ottawa et une fois par mois en téléconférence le reste de l'année.

Le plan stratégique triennal du SESJ a été créé à l'automne 2023, et nous en créerons un autre après le Congrès du SESJ en juillet 2026. Le plan actuel comprend l'approbation de ressources pour le service des relations de travail afin de traiter l'arriéré de griefs au troisième palier. Dès l'approbation du plan, la résolution du problème s'est immédiatement mise en branle. Le nombre de dossiers est en baisse grâce au règlement de griefs, et les délais sont plus raisonnables et réalisables qu'avant.

Un autre objectif du plan stratégique est la promotion d'une meilleure rémunération pour les membres du groupe CR. Cet enjeu a été soulevé parce que de nombreux VPR ont rapporté que des membres CR étaient en situation financière précaire et se posaient des questions sur la sécurité d'emploi et les répercussions possibles sur leurs habilitations de sécurité. Beaucoup étaient à la recherche d'un deuxième emploi ou avaient besoin de l'aide de l'État pour se nourrir et se loger. Le SESJ a contacté ces membres directement, de manière confidentielle, pour écouter leur témoignage. Nous avons aussi pris certaines mesures pour nous assurer que les descriptions de travail sont exactes et justes et que la valeur de leur travail soit reconnue et se reflète dans leur paye.

Les activités liées aux comités forment une grande partie du travail de VPR. Je suis fière de participer à tous les comités selon les besoins, mais j'aime tout particulièrement le Comité des bourses d'études et des prix. C'est un comité très exigeant qui nécessite une planification de calendrier créative. En 2023, nous avons reçu 19 demandes. En 2024, nous en avons reçu 25, et pour la période actuelle, nous en examinerons environ 100! C'est énorme, mais je suis impatiente de voir les idées et les réflexions des membres qui répondent à notre question. Quel

formidable sentiment d'aider nos membres et leur famille à atteindre leurs objectifs en matière d'éducation.

Le Comité d'organisation des sections locales avait pour objectif au cours des trois dernières années d'examiner les règlements internes de chaque section locale. Ce fut un énorme défi, avec environ 140 sections locales, mais l'exercice est maintenant terminé et les commentaires sont entre les mains des sections locales, qui devront approuver les changements proposés.

Avec l'examen exhaustif des dépenses que le gouvernement effectue en ce moment, les comités de consultation syndicale-patronale (CCSP) sont plus importants que jamais. Nous avons été témoins de suppressions d'emplois, de réaménagements des effectifs et de processus de dotation stagnants et, à dire vrai, de comportements tout simplement répréhensibles de la part du Conseil du Trésor. Nous avons l'attention des patrons au CCSP, et nous nous assurons qu'ils savent comment les membres se sentent et comment ils souffrent de l'approche « faites-en plus avec moins », et les craintes qu'ils ressentent face au réaménagement des effectifs et aux directives de retour au travail.

Dans la lancée du rapport du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice (SESJ), intitulé *La santé et le bien-être des adjoint-e-s aux services de détachement*, qui a été présenté au CCSP et au comité de sécurité et de santé au travail (CSST) de la Division K, quatre postes de conseiller ou conseillère de district des services de détachement ont été pourvus en 2024. J'ai rencontré les quatre personnes embauchées, et j'ai été encouragée par leur volonté de collaborer avec moi pour m'assurer que l'information qui circule sur les processus de détachement, notamment notre convention collective, est claire et cohérente.

Février 2025 a marqué la dixième année de galère du système Phénix. Ai-je besoin d'en dire plus?

La plus grande campagne sur laquelle je travaille est en Alberta, où les quelque 875 emplois de la GRC sont menacés!

Toutes les campagnes, toutes les négociations, toutes les actions entreprises par le SESJ et l'AFPC sont inutiles s'il n'y a pas d'emplois à protéger.

Le gouvernement de l'Alberta va de l'avant avec son initiative de service de police provincial. Nos inquiétudes se sont concrétisées en janvier 2022, au début de la tournée de mobilisation communautaire de la Fédération de la police nationale (FPN). Le SESJ a immédiatement lancé une campagne coordonnée axée sur la GRC et a ouvert le dialogue avec la FPN et l'AFPC. En février 2022, le SESJ a officiellement informé la direction de la Division K du plan d'action de la campagne et, en mars, nous avons un site Web dédié à celle-ci, **AlbertansforRCMP.ca**. Nous n'avons perdu aucun instant, lançant pour commencer une campagne de communication avec des publicités à la radio et dans les journaux, des envois postaux, des distributions de documents et des publications dans les réseaux sociaux. Le 1^{er} avril 2022, mon article d'opinion a été publié dans les journaux d'Edmonton et de Calgary, après quoi nous avons fait une série d'entrevues dans les médias et avons rencontré des membres de l'Assemblée législative. En novembre 2022, après l'élection de Danielle Smith au poste de première ministre de l'Alberta, le SESJ est passé à la deuxième phase de la campagne. Nous avons répété de nombreuses initiatives de la première phase, notamment un autre article d'opinion signé par Zef Ordman, VPR, ainsi qu'une manifestation couronnée de succès au quartier général de la GRC.

La première ministre Smith n'ayant pas présenté de plan concret sur le déroulement ni les coûts d'une telle transition, le SESJ a continué de suivre la situation et de s'entretenir régulièrement avec les membres du SESJ, l'AFPC, la FPN et l'organisme Rural Municipalities of Alberta. Nous avons aussi poursuivi nos dialogues avec les leaders politiques de différents ordres. En août 2023, la première ministre Smith a annoncé son intention de mettre sur pied un nouveau service de police provincial « sous l'autorité des shérifs ». Le SESJ a tenté à plusieurs reprises de rencontrer la première ministre et le ministre de la Sécurité publique, Mike Ellis, mais s'est heurté à des refus.

En mai 2024, le président national du SESJ, David Neufeld; des membres de l'équipe des communications et moi-même avons rencontré des membres de détachement du SESJ partout en Alberta afin de trouver des « visages » locaux qui pourraient aider à mobiliser la population albertaine à l'échelle communautaire.

Le 10 mars 2025, M. Trudeau a déposé le livre blanc suggérant que la GRC se retire des services de police provinciaux. Cet acte a donné un élan important aux plans du gouvernement de l'Alberta. Puis, en avril, le ministre Mike Ellis a présenté le projet de loi 49. Le SESJ a contacté de nombreux dirigeants et dirigeantes politiques avant le vote et a lancé l'étape suivante de la campagne, qui s'est poursuivie jusqu'en septembre 2025.

Cette étape s'est caractérisée par un nombre accru de visites des lieux de travail de membres de toute l'Alberta, plus de réunions avec des députés et députées et la participation à des événements politiques tels que le gala À voix égales, à Calgary, où nous avons pu parler de vive voix avec une première ministre provinciale très sur la défensive, ainsi que le salon des municipalités albertaines, à Calgary et le salon de l'organisme Rural Municipalities of Alberta, à

Edmonton. Ces salons ont été un énorme succès : je crois bien que nous avons interagi avec plus de 500 leaders politiques de toute la province.

Le 12 décembre 2025, mon deuxième article d'opinion a été publié.

Pour ce qui est de 2026, le SESJ tiendra encore un kiosque aux deux salons et relancera les publicités à la radio, dans les journaux et dans les médias numériques avant ces congrès.

En mars 2026, le gouvernement de l'Alberta a publié son budget, allouant 60 millions de dollars au Service de police des shérifs de l'Alberta (ASPS). Passez à l'action et contactez votre député-e!

À l'heure actuelle, toutes les sections locales sont actives à l'exception de NB100 – GRC, Justice, SPPC, au Nunavut. Maintenant que le nombre de griefs de troisième palier est plus facile à gérer, les agents et agentes des relations de travail du SESJ ont été en mesure de reprendre les formations offertes aux sections locales. À l'automne 2025 et au début de 2026, il y a eu des séances à Calgary et à Yellowknife. Avez-vous vu la photo de notre rassemblement au bureau du SPPC de Yellowknife où il faisait -50? Nous tentons présentement de trouver des dates de formation pour Edmonton et les membres civils de la GRC.

En mai 2026, j'assisterai au congrès de l'AFPC-Nord à Whitehorse, au Yukon. Les membres de ces postes isolés, surtout dans le Grand Nord, sont confrontés à un lot de défis très différent de celui des membres qui se trouvent dans des zones plus accessibles. Ces congrès me permettent, en tant que représentante, de soulever des préoccupations auprès du Bureau national, qui peut à son tour les soulever à l'AFPC.

En juin 2026, j'assisterai au congrès de l'AFPC-Prairies à Calgary, en Alberta. Les délégué-e-s ont exprimé leurs préoccupations, discuté et voté sur des résolutions qui influenceront les régions dans les trois prochaines années.

Je suis impatiente de voir tout le monde en juillet à Québec!

En toute solidarité,

Valda Behrens

VPR, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut (GRC-Justice-SPPC)

**RAPPORT DU
VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL
ALBERTA
(SCC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Zef J.H. Ordman

Rapport de VPR 2026

Zef J.H. Ordman

J'ai eu le très grand privilège d'être élu cette année au poste de VPR (SCC Alberta) et de pouvoir, dans le cadre de ces fonctions, représenter les membres du SESJ. En plus de mes responsabilités de VPR, je préside le Comité d'action politique et je siége au Comité des finances et au Comité de mobilisation.

J'ai eu le privilège de représenter les membres du SESJ à Grande Cache, EEF, IE (PeSAK), Bowden, Drumheller.

Depuis mon dernier rapport, les priorités des membres demeurent notre principal but et objectif :

1. Rémunération et avantages sociaux — revendications pour de meilleurs avantages sociaux pour les membres
2. Sécurité au travail — campagne pour la sécurité des FOS, problèmes de harcèlement soutenus à l'EEF
3. Charges de travail — problèmes liés à la charge de travail des ALC et des GEI, des AGP, des FOS, des CR, au SCTS, etc.
4. Représentation syndicale — 75 griefs, 15 plaintes pour harcèlement, 12 enquêtes disciplinaires. J'ai participé à toutes les réunions de CRCPS et aux REN ainsi à beaucoup d'interventions informelles avec le SCR et le commissaire. Je suis très fier d'être accessible et disponible pour les membres 24 heures par jour, 7 jours par semaine.
5. Approches de type Lean — taylorisme, l'objectif de la direction du SCC est d'introduire des systèmes de chronométrage.
Le syndicat a fait appel à des experts-conseils, a commandé des rapports universitaires et a mobilisé des personnalités politiques pour lutter contre cette nouvelle tactique de la direction.
6. Équité procédurale pendant les enquêtes et les processus disciplinaires. J'ai réussi à contester une enquête de la direction, obtenant des avantages importants pour les membres. Cette affaire a donné lieu à des indemnités financières de 45 000 \$ en mesures correctives et a permis aux membres d'apporter des téléphones cellulaires comme dispositifs médicaux au travail.

Domaines de risque :

1. Rémunération et avantages — le système de paye ne fonctionne toujours pas comme il se doit, la direction ne paye pas les membres à temps et correctement.
2. Pandémie et modalités de travail hybrides — il y a un problème, car la direction du SCC réduit les options de travail hybride.

3. Le RE imposé par le gouvernement entraîne la suppression des emplois des membres, et la technologie d'IA risque de remplacer certains postes. Il s'agit d'un risque important pour les membres et le grand public. Malheureusement, le gouvernement et l'employeur se montrent évasifs et difficiles dans le cadre de ce processus. Le syndicat et moi continuons néanmoins à contester l'employeur et à fournir aux membres la meilleure représentation possible.

Comité d'action politique — a joué un rôle dynamique dans les mesures prises pour encourager la mobilisation politique aux échelles régionales et nationale. Cela s'est fait par diverses méthodes de mobilisation, tant à l'interne (réunions publiques, formation et matériel éducatifs, rapports de spécialistes, etc.) qu'à l'externe (interaction directe avec les députées et députés provinciaux et fédéraux, y compris les ministres du Cabinet). Nous nous sommes également engagés dans diverses campagnes médiatiques. Nous avons consacré beaucoup de temps à l'organisation d'un Prix du CAP qui sera décerné à des membres du SESJ dans tout le Canada. L'objectif est de souligner l'importance des services de sécurité publique que nos membres fournissent à la population canadienne et de resserrer nos liens avec tous les partis politiques sur la Colline. Il s'agit aussi d'une excellente occasion de présenter nos membres aux dirigeant-e-s politiques du Canada.

Merci de me donner la chance de vous représenter,

Zef Ordman, VPR SESJ (SCC Alberta)

**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
COLOMBIE-BRITANNIQUE ET YUKON (GRC-JUSTICE-SPPC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Zoë Johnston

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

**Rapport de vice-présidente régionale et membre de l'Exécutif
national**

Région du Pacifique — Colombie-Britannique et Yukon

Zoë Johnston

Rapport 2023-2026



Mars 2026

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

Zoë Johnston

Vice-présidente régionale, région du Pacifique

GRC — SPPC — Justice

Rapport remis dans le cadre de la REN : juillet 2023 à mars 2026

J'ai le plaisir de soumettre mon rapport de vice-présidente régionale (VPR) et de membre de l'Exécutif national (MNE) pour mon mandat de 2023 à 2026, représentant la région du Pacifique au sein du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice (SESJ).

Ce poste est à la fois un honneur et un privilège que je prends très au sérieux; je suis fière de représenter les employées et employés de la fonction publique (EFP) et les membres civils (MC) dévoués qui travaillent au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), du ministère de la Justice (Justice) et du Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) en Colombie-Britannique et au Yukon.

Nos membres continuent de faire preuve de professionnalisme, de résilience et de détermination, se mettant au service de la population canadienne dans des environnements complexes et exigeants. En tant que vice-présidente régionale, je continue de me concentrer sur la défense des droits des membres, le renforcement de la communication avec nos sections locales, la résolution des problèmes en milieu de travail et le soutien aux priorités nationales de notre syndicat.

Les membres que je représente dans la région du Pacifique travaillent au sein des services suivants :

- Gendarmerie royale du Canada
- Ministère de la Justice du Canada
- Service des poursuites pénales du Canada

Ces membres travaillent dans divers milieux opérationnels de la Division E (Colombie-Britannique) et de la Division M (Yukon), et chaque organisation a son propre cadre complexe, notamment différentes conventions collectives, lois fédérales, politiques en milieu de travail et démarches de consultation syndicale-patronale, et ses propres activités, par exemple le soutien aux activités de maintien de l'ordre, aux poursuites pénales, aux services juridiques et l'administration de la justice dans l'ensemble du Canada.

Soutenir les membres dans une région aussi vaste nécessite des communications régulières avec la direction des sections locales, des déplacements, des réunions virtuelles, des échanges individuels, des discussions en groupe et une collaboration étroite à l'interne ainsi qu'avec nos

partenaires syndicaux et les autres Éléments de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), qui représente plus de 200 000 membres qui travaillent au sein de la fonction publique fédérale.

Depuis mon élection au Congrès triennal du SESJ en juillet 2023, et mon entrée en fonction en tant que VPR en août 2023, mes priorités en matière de leadership demeurent axées sur ce qui suit :

- Renforcer la représentation des membres;
- Soutenir le leadership des sections locales du syndicat;
- Résoudre les problèmes en milieu de travail grâce à des revendications proactives;
- Faire progresser les initiatives en matière de santé et de sécurité au travail;
- Promouvoir les possibilités d'éducation et de formation;
- Veiller à ce que la région du Pacifique conserve une forte voix au chapitre dans les discussions syndicales nationales;
- Raviver les sections locales inactives pour s'assurer que toutes les sections locales de la région sont remobilisées, que les remboursements soient versés aux membres des sections locales, que les membres aient droit à des formations syndicales et que les membres soient au courant des dernières nouvelles du SESJ et de l'AFPC.

Mon rapport souligne les progrès réalisés au cours de mon mandat, ainsi que les efforts collectifs qu'investissent nos dirigeantes et dirigeants de sections locales, nos agentes et agents en relations de travail, les membres de notre Exécutif national et nos membres militants pour la pérennité et le renforcement de notre syndicat.

Mon approche en matière de leadership repose sur plusieurs principes clés qui guident mon travail de vice-présidente régionale :

Défense de nos membres avant tout : Les membres méritent d'être bien représentés et défendus lorsqu'ils se heurtent à des problèmes en milieu de travail. Le leadership syndical, c'est s'assurer que les employées et employés sont soutenus, informés et représentés équitablement.

Mobilisation des sections locales et communications : Au cours de mon mandat, j'ai beaucoup mis l'accent sur la revitalisation des sections locales qui avaient été inactives et sur le renforcement de la communication entre la direction des sections locales et les membres.

À cet effet, j'ai travaillé avec les présidences et les membres de la direction des sections locales qui venaient d'être élus pour encourager l'utilisation d'outils de communication modernes, notamment les plateformes de médias sociaux et de modes de communication numériques. Ces deux outils ont aidé les sections locales à mieux partager les mises à jour, à promouvoir les initiatives syndicales et à rester en communication avec les membres.

J'ai également encouragé les nouvelles dirigeantes et les nouveaux dirigeants des sections locales à tenir à jour leurs listes de membres et leurs coordonnées, fournies par le SESJ (rapports d'adhésion) et l'AFPC (MemberLink), ce qui leur permet de communiquer plus efficacement

avec les employées et employés de leurs sections locales respectives. Une communication et une mobilisation actives garantissent également que ces membres demeurent au courant des activités syndicales, des ressources et de ce qui se passe dans les milieux de travail.

J'ai toujours eu comme priorités la promotion d'une communication ouverte et de la réactivité. Lorsque les membres se sentent informés et soutenus, ils se sentent plus à même de répondre de manière efficace aux problèmes en cours sur le lieu de travail. J'encourage les présidentes et présidents de mes sections locales à s'exprimer directement s'ils ont des questions ou des préoccupations. Celles-ci sont généralement traitées rapidement, en fonction de la complexité de l'enjeu.

En plus de renforcer les communications, j'ai prôné une plus grande participation aux formations syndicales et aux possibilités de développement du leadership à l'AFPC et au SESJ. J'ai aussi encouragé les discussions sur les faits saillants lors des conseils régionaux et des activités communautaires. Nous communiquons régulièrement de l'information sur les ressources de formation et les programmes éducatifs aux directions des sections locales, aux déléguées syndicales et délégués syndicaux et aux membres qui souhaitent en savoir plus sur leurs droits et responsabilités au sein du syndicat, qui peuvent tous bénéficier de la formation et acquérir de nouvelles connaissances tout en faisant du réseautage avec d'autres membres de la fonction publique fédérale.

Le fait d'encourager la participation aux programmes de formation permet d'offrir des connaissances, du soutien et du mentorat syndical supplémentaires, créant une dynamique et un développement plus forts sur le lieu de travail. Il est gratifiant de voir les membres nouvellement élus au sein des sections locales recevoir du soutien et des connaissances grâce aux notions syndicales fondamentales, puis mobiliser ces compétences pour s'entraider et pour soutenir et défendre leurs collègues au sein de leurs sections locales.

Dans leur ensemble, ces efforts ont remobilisé les sections locales et contribuent à la création d'un groupe de membres plus soudés, mieux informés et plus actifs dans toute la région du Pacifique.



Collaboration et solidarité : J'adhère à la philosophie selon laquelle les syndicats forts s'appuient sur la collaboration entre les membres et le dévouement des dirigeantes et dirigeants des sections locales, des déléguées syndicales et délégués syndicaux, des agentes et agents en relations de travail et des dirigeantes nationales et dirigeants nationaux. L'action collective et la

solidarité sont essentielles à la protection des droits de nos travailleuses et travailleurs. L'éducation et la formation sont essentielles et ne peuvent pas être faites seules.

La formation et les connaissances permettent à nos membres de devenir des défenseuses et des défenseurs efficaces sur leur lieu de travail. Investir dans l'éducation renforce notre syndicat et forme de futurs défenseuses, défenseurs et leaders. Recommander aux membres d'assister à des conférences nationales sur la santé et la sécurité, le leadership, l'équité et les femmes leur inculque l'importance de se tenir les coudes serrés.

Pour m'assurer que mes membres aient toujours confiance aux directives et aux processus décisionnels de leur syndicat, j'encourage également toutes mes présidentes et tous mes présidents de section locale à me contacter s'ils ont des questions. Si c'est un sujet que je connais moins bien, je me dirige vers nos agentes et agents en relations de travail (ART) pour obtenir des conseils et des éclaircissements supplémentaires. Je m'adresse aussi aux personnes pertinentes pour examiner les politiques, les règlements et les décisions rendues afin de trouver des réponses. Je fais ensuite circuler la question pour donner l'exemple et informer les autres. L'échange de connaissances, tout le monde y gagne.

Ces principes ont guidé mon travail tout au long du mandat 2023–2026 et continuent de façonner mon approche dans la direction et l'encadrement des membres de mes sections locales, afin que nous continuions à nous entraider et à défendre notre cause ensemble.

Survol de la région du Pacifique

Mon portefeuille est la région du Pacifique, qui représente environ 1 800 employées et employés de la fonction publique (EFP) et membres civils (MC) répartis dans les services suivants : la Division E (Colombie-Britannique) et la Division M (Yukon).

Les membres de cette région travaillent dans divers milieux opérationnels, notamment ceux qui suivent :

- Détachements et bureaux administratifs de la GRC
- Bureaux des services juridiques du ministère de la Justice
- Bureaux régionaux du Service des poursuites pénales du Canada

Chaque lieu de travail fonctionne selon des structures complexes, notamment de multiples conventions collectives, des lois fédérales, des politiques ministérielles et des processus de consultation syndicale patronale.

Soutenir les membres dans une région aussi vaste sur le plan géographique nécessite un engagement soutenu, une connaissance des fuseaux horaires et des communications, qui se traduisent par les mesures suivantes :

- Visites sur les lieux de travail
- Réunions et consultations virtuelles

- Collaboration avec les dirigeantes et dirigeants des sections locales
- Coordination avec les agentes et agents en relations de travail
- Discussions de groupe
- Collaboration avec d'autres partenaires syndicaux et Éléments au sein de l'AFPC (qui représente plus de 200 000 membres au sein de la fonction publique fédérale)



Renforcement de la direction des sections locales : Soutenir et renforcer les sections locales a été un de mes objectifs majeurs tout au long de mon mandat.

En plaidant vigoureusement pour nos sections locales et en leur fournissant un solide encadrement, on permet aux membres d'être directement représentés dans leurs lieux de travail tout en restant liés à la structure syndicale plus large.

Initiatives instrumentales

- Fournir du soutien lors des assemblées générales annuelles et les assemblées générales extraordinaires
- Mentorier les présidentes et présidents des sections locales et des comités de direction
- Aider les sections locales en matière de gouvernance et de finances
- Soutenir le recrutement de nouveaux délégués syndicaux, déléguées syndicales, représentants syndicaux et représentantes syndicales afin de renforcer les sections locales
- Encourager les membres à participer aux formations et aux conférences syndicales

Une des grandes réalisations de mon mandat fut la revitalisation de cinq sections locales auparavant inactives, qui nous a donné un réseau régional de sections locales plus fort et plus actif au sein du syndicat.

Grâce au mentorat et au développement du leadership, la plupart des nouveaux délégués syndicaux et membres de la direction des sections locales sont maintenant formés pour représenter efficacement les membres dans leurs lieux de travail.

L'amélioration des outils de communication et de sensibilisation reste essentielle pour maintenir une forte participation au sein de notre syndicat, et à ce titre, les VPR ont souvent des suggestions d'information supplémentaire et de mises à jour ou de modèles de formation qui pourraient être mis sur le site Web du syndicat à l'intention de tous les membres.



Représentation des membres et défense de leurs droits en milieu de travail

La défense des droits des membres et la protection de leurs droits en milieu de travail demeurent ma principale responsabilité en tant que vice-présidente régionale.

Tout au long de la période couverte dans le présent rapport, j'ai travaillé en étroite collaboration avec les agentes et agents en relations de travail du SESJ et les dirigeantes et dirigeants de sections locales pour répondre à un large éventail de préoccupations en milieu de travail.

Les principaux problèmes que nous avons abordés furent les suivants :

- Problèmes systémiques d'ordre opérationnel et relatifs à la paye, par exemple les erreurs du système de paye Phénix, les détails inexacts des affectations intérimaires et les retards de paiement des demandes d'indemnisation
- Plaintes relatives à la dotation et problèmes de classification
- Plaintes pour harcèlement et violence sur le lieu de travail et pour violence familiale
- Obligation de prendre des mesures d'adaptation, processus de retour au travail et congés pour accident du travail (WorkSafe/CAT/SunLife/Assurance-invalidité)
- Audiences disciplinaires et enquêtes administratives, aux examens d'unité
- Mise en œuvre des politiques de télétravail et de travail hybride
- Ajustement des effectifs et coupes budgétaires aux incitatifs à la retraite anticipée
- Promotion des initiatives en matière de santé, de sécurité et de santé mentale au travail

De nombreux problèmes soulevés ont été résolus avec succès grâce à une intervention précoce et à un engagement collaboratif avec la partie patronale, donnant lieu à des résultats équitables tout en entretenant des relations syndicales-patronales constructives.

Les griefs continuent de jouer un rôle important dans la résolution des problèmes en milieu de travail lorsqu'une résolution informelle n'est pas possible. Le fait de mentorer les dirigeantes et

dirigeants de section locale et les déléguées syndicales et délégués syndicaux pour qu'ils puissent s'occuper des griefs au sein de leur section locale au premier palier permet de fondamentalement comprendre les rôles d'un délégué syndical et d'un membre de la direction de la section locale. Offrir du mentorat pour aider à former d'autres personnes en matière de médiation et de griefs de premier palier est un moyen idéal d'acquérir des connaissances en négociation, en médiation et éventuellement en résolutions antérieures.

Représentation des membres civils

Les membres civils de la GRC font face à des défis de représentation uniques en raison de leurs processus de grief et d'appel distincts. Tout au long de la période susmentionnée, j'ai fourni des conseils et du soutien aux membres civils sur des questions comme :

- La présentation des griefs
- Les conflits de travail
- Les problèmes de classification
- Les procédures d'appel internes de la GRC
- La médiation interne

À l'heure actuelle, je maintiens un taux de réussite de 98 % avec les griefs de MC, et je souhaite inculquer la même formation aux MC affectés qui entreront en fonction en tant que délégués syndicaux plus tard cette année. Il est essentiel de s'assurer que les MC comprennent leurs droits de représentation et leurs structures de soutien syndical, qui sont des rouages importants dans leur transition vers le nouveau processus de représentation par négociation collective. Le 1er avril 2025, les MC se sont officiellement syndiqués et se sont retrouvés représentés par le SCFP, de l'ACEP, de l'IPFPC ou l'AFPC (SESJ). Les conventions collectives du Conseil du Trésor devaient ensuite être modifiées en novembre 2025, mais n'ont pas été mises à jour avant la fin décembre 2025. Le SESJ, le SCFP, l'ACEP et l'IPFPC élaborent chacun des procédures de formation plus spécifiques aux MC, et les formations devraient commencer à être offertes cette année. D'ici là, ce sont uniquement les VPR et les ART qui aident les MC, et ce dans l'ensemble du pays. Pour aider le grand nombre de MC dans la région du Pacifique, un petit groupe de MC se sont portés volontaires pour recevoir une formation syndicale pour soutenir et encadrer leurs collègues MC dans les mois à venir. En attendant, des séances de questions et des assemblées d'information ont été organisées de façon proactive pour aider les MC dans leur transition.



Collaboration syndicale-patronale (CCSP)

La participation aux forums syndicaux-patronaux permet aux représentants syndicaux de soulever des préoccupations systémiques qui existent sur les lieux de travail et de plaider en faveur de l'amélioration des politiques et des conditions.

Tout au long de mon mandat, j'ai participé à de nombreux comités, dont les suivants :

- Comités de consultation syndicale-patronale des divisions
- Comités de consultation syndicale-patronale des sections locales
- Comités sur la santé et la sécurité au travail dans les sections locales, les divisions et à l'échelle nationale
- Réunions de consultation ministérielles au sein du ministère de la Justice et du Service des poursuites pénales du Canada
- Comités sur la santé mentale et le bien-être dans les divisions et à l'échelle nationale, en collaboration avec le Comité national de gestion du stress à la suite d'un incident critique

Ces forums offrent la possibilité de résoudre les problèmes actuels en milieu de travail de manière collaborative tout en veillant à ce que la partie patronale continue de rendre des comptes aux travailleuses et travailleurs et de respecter les conventions collectives.

Défense des intérêts en santé et en sécurité

La défense de la santé et de la sécurité demeure une priorité essentielle pour nos membres qui travaillent dans des environnements de sécurité publique et de justice.

Bon nombre des membres représentés par le SESJ sont exposés à des événements traumatisants, à du stress opérationnel et à des milieux de travail exigeants. Au cours de ce mandat, j'ai appuyé les initiatives nationales préconisant des protections plus fortes pour nos employés victimes de traumatismes en milieu de travail. J'ai aussi plaidé pour l'adoption du projet de loi C-357, visant à mettre à jour la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAE)*, aux côtés de deux autres VPR, Kirsty Havard et Jeff Sandelli, qui représentent le SCC, et expliqué aux députées et députés l'importance du projet de loi proposé, qui vise à améliorer la loi fédérale en reconnaissant la légitimité des blessures psychologiques subies par les employés de la sécurité publique.

La promotion de la sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail et la revendication de l'amélioration des systèmes de soutien restent des éléments essentiels de notre plaidoyer syndical, car ils sont essentiels et devraient rester au premier plan, compte tenu des récents événements traumatisants dans toutes les régions. Les plus récentes nouvelles, notamment le port de caméras corporelles et certaines ressources audio ne font qu'intensifier l'exposition des employées et employés aux traumatismes.

Enfin, je continue d'encourager les employées et employés du ministère de la Justice à participer à la recherche de Mme Rose Ricciardelli, qui porte sur la santé mentale et le mieux-être du personnel de soutien juridique, maintenant qu'elle a terminé son rapport avec les adjointes et adjoints aux services de détachement (ASD) de la GRC.

Campagnes majeures et initiatives de défense des intérêts

Tout au long de ce dernier mandat, j'ai également participé à plusieurs campagnes régionales et nationales.

Ce sont des initiatives qui portent sur la protection des droits des travailleuses et travailleurs, l'amélioration des conditions de travail et la promotion de protections plus vigoureuses pour les employées et employés de la sécurité publique. Il s'agit notamment des campagnes suivantes :

- Campagne sur l'indemnisation des blessures par présomption : j'ai plaidé en faveur d'améliorations à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* afin que soient reconnues les blessures d'ordre psychologique subies par les employées et employés de la sécurité publique fédérale exposés à des événements traumatisants.
- Défense des membres face aux problèmes liés au système de paye Phénix : j'ai soutenu les membres touchés par les erreurs continues du système de paye et plaidé en faveur de l'amélioration des processus de paye et des mécanismes de rémunération.
- Campagnes pour la santé mentale et le mieux-être au travail : j'ai fait la promotion de la sensibilisation et du soutien des employées et employés qui subissent du stress opérationnel, des traumatismes indirects et des traumatismes au travail, et j'ai défendu le droit aux employées et employés de la sécurité publique d'être reconnus comme prioritaires.
- Défense des membres face au réaménagement des effectifs : j'ai soutenu les membres touchés par la réduction des effectifs, les incitatifs à la retraite anticipée (IRA) et la restructuration organisationnelle au sein de la fonction publique fédérale. J'ai aussi travaillé dans le cadre de la campagne du SESJ pour sensibiliser le personnel de la sécurité publique aux compressions fédérales qui touchent des centaines de membres de la fonction publique fédérale dans l'ensemble du pays.
- Initiatives de mobilisation des membres : j'ai encouragé la sensibilisation des nouvelles employées et nouveaux employés qui entrent dans la fonction publique afin que ces membres comprennent leur représentation syndicale et les ressources disponibles.
- Initiatives des membres civils (MC) : j'ai travaillé avec l'équipe de négociation des MC pour m'assurer que tous les MC prennent le temps de voter sur leur nouvelle convention collective. Il y a aussi eu des séances d'information, des réunions de discussion et des campagnes proactives pour que les MC se familiarisent avec les nouveaux libellés et comprennent chaque convention collective (SV, EB, TC et PA), en soutenant activement les initiatives visant à s'assurer que les MC sont informés, mobilisés et encouragés à participer à leur processus de ratification.

En réponse aux retards du Conseil du Trésor dans la distribution des conditions générales mises à jour pour les MC dans les appendices de leurs conventions collectives, j'ai travaillé de concert avec le Bureau national pour élaborer et animer des forums de questions avec

Pierre-Samuel Proulx (RCN) afin de faire preuve d'initiative et de veiller à ce que les membres aient un accès rapide à l'information et au soutien malgré les retards dans les communications officielles, qui échappaient au contrôle des SESJ.

Les efforts supplémentaires ont permis de combler de graves lacunes en matière d'information, d'améliorer la sensibilisation des membres et d'aider les MC à avoir davantage confiance en leurs nouvelles structures de représentation et leurs conventions collectives.



Travaux de comités nationaux

En tant que VPR et membre de l'Exécutif national, j'ai participé à plusieurs comités nationaux soutenant les priorités et les cadres stratégiques du SESJ.

Ces travaux m'ont amenée à agir dans des domaines comme ceux qui suivent :

- Engagement et mobilisations des membres
- Communications et sensibilisation
- Discussions sur la structure des groupes professionnels
- Programmes de bourses d'études et de prix (SESJ et AFPC)
- Promotion de la santé et de la sécurité au travail (SESJ et AFPC)

Chaque comité offre aux représentantes régionales et représentants régionaux l'occasion de contribuer aux discussions sur les politiques nationales et aux initiatives stratégiques touchant les membres partout au Canada, et il est crucial que notre région du Pacifique continue de participer aux comités afin de garder un rôle actif dans l'élaboration de l'orientation et des priorités de notre syndicat.

Formation, éducation et développement du leadership

La formation et l'éducation restent au premier plan, car il est essentiel de toujours renforcer le leadership syndical et d'outiller nos membres.

Les membres de la région du Pacifique sont encouragés à participer à des programmes de formation offerts par les organismes suivants :

- Alliance de la Fonction publique du Canada
- Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice
- Initiatives du Programme d'apprentissage mixte (PAM)
- Programmes de formation du Congrès du travail du Canada (CTC)
- Santé et sécurité par l'entremise de la SST ou de la FTT de la C.-B.

Certaines des options de formation les plus populaires offertes et recommandées à tous les membres, y compris les VPR, sont les suivantes :

- Instruction des griefs et représentation — instruction des griefs et représentation dans les sections locales (AFPC et SESJ)
- Santé et sécurité au travail — BC Region Union Safety & Health (BRUSH) Committee,
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)
- Gouvernance et leadership syndicaux (AFPC)
- Interprétation des conventions collectives — Comprendre les conventions collectives (AFPC et PAM)
- Équité en milieu de travail et inclusion (AFPC et SESJ)

Chaque promotion d'une occasion de formation renforce la représentation, les connaissances, les compétences en leadership et le soutien en ce qui concerne les fonctions syndicales quotidiennes dans les lieux de travail.

Communications et mobilisation des membres

Mon portefeuille de membres étant l'un des plus importants de la région, il a été essentiel d'établir une communication solide et uniforme avec les membres de toutes les sections locales, surtout dans le cadre du ravivement de la mobilisation et des liens entre les membres.

Pour soutenir tout le monde, de nouvelles plateformes de médias sociaux ont été créées pour plusieurs sections locales, permettant aux nouveaux membres d'échanger de l'information, de se tenir au courant et de consulter les communications clés des membres et des partenaires de la direction. La mobilisation des sections locales inactives depuis plusieurs années a nécessité du temps et des efforts supplémentaires, mais les progrès ont été encourageants. Les membres ont réagi positivement et de manière proactive dans ce chemin que nous empruntons ensemble.

La mise en relief des possibilités de formation mises à jour, des remboursements, des occasions de déplacement et des collaborations renouvelées avec d'autres Éléments a énormément aidé à renforcer les liens. Après la COVID-19, la capacité de renouer des liens, de faire du réseautage et de recommencer à échanger a été une bouffée d'air frais pour de nombreux membres, et la

formation supplémentaire offerte aujourd'hui rend également les sections locales plus résistantes à ce qui nous attend.

Mes efforts tout au long de ce mandat se sont concentrés sur l'amélioration des communications grâce aux moyens suivants :

- Ressources numériques et mises à jour sur les plateformes de médias sociaux
- Initiatives de communication syndicale, participation communautaire et événements de mise en valeur
- Sensibilisation des nouvelles employées et nouveaux employés par le biais d'orientations, de visites de lieux de travail et de mesures de reconnaissance
- Ressources éducatives pour les membres dans le cadre de formation en classe, de cours en ligne, de séances d'orientation, d'ateliers, de séances de questions, de dîners-conférences et d'événements de mobilisation

Après la grève nationale de 2023, le renforcement des canaux de communication est devenu une priorité urgente pour nos sections locales, le SESJ et l'AFPC. Il est devenu évident que bien des nouvelles employées et nouveaux employés, tous Éléments confondus, n'avaient pas toujours un accès uniforme à des renseignements essentiels sur leurs droits, les ressources disponibles ou les possibilités de participer aux activités syndicales. Il est essentiel de s'assurer que les membres savent qui contacter, comment communiquer avec leur section locale et comment mettre à jour les profils de membres obsolètes pour que l'ensemble des membres soit informé et mobilisé.

C'est à cet effet qu'un examen et une organisation plus systématiques des listes de membres ont été entrepris. Cet effort a permis d'améliorer l'exactitude de nos dossiers, bien qu'il y ait encore des retards de traitement. Il a aussi permis de renforcer les liens entre les sections locales et leurs membres et d'ouvrir de nouvelles possibilités pour mobiliser les employées et employés qui n'ont peut-être pas participé au syndicat auparavant. En améliorant la façon d'entretenir et de gérer les renseignements sur les membres, les sections locales sont mieux équipées pour communiquer avec les membres, fournir du soutien en cas de besoin et encourager une plus grande participation aux initiatives syndicales. En fin de compte, l'amélioration de ces voies de communication consolide notre force collective et garantit que chaque membre peut se tenir au courant, rester lié aux autres et participer activement au syndicat.



Réalisations de la VPR en 2023–2026

Au cours de mon mandat de trois ans, de 2023 à 2026, j'ai réalisé plusieurs choses importantes en tant que VPR pour la région du Pacifique :

J'ai représenté plus de 1 800 membres de la fonction publique fédérale (EFP et MC) de la GRC, du ministère fédéral de la Justice et du Service des poursuites pénales du Canada en Colombie-Britannique et au Yukon.

J'ai aidé plus de 200 employées et employés à régler des problèmes liés au système de paye Phénix, aux recouvrements et aux demandes d'indemnisation.

J'ai soutenu la résolution de près de 300 griefs en milieu de travail et cas de représentation, moins de 15 % des griefs ayant été portés au troisième palier.

J'ai ravivé cinq sections locales auparavant inactives, rétablissant ainsi une représentation active de leurs membres dans la région; et j'ai renforcé dix sections locales du syndicat grâce au mentorat et au soutien à la gouvernance aux côtés du SESJ et de l'AFPC.

J'ai animé un bon nombre de séances de formation, d'ateliers, d'AGA et d'AGE pour les sections locales et les membres. J'ai également dirigé la reprise des séances d'orientation des membres et des séances de questions.

J'ai agi comme participante, présidente et coprésidente à de nombreuses réunions des comités de consultation syndicale-patronale avec la partie patronale concernant les problèmes et les préoccupations systémiques des milieux de travail

J'ai continué de plaider pour l'amélioration des protections en matière de santé mentale pour les employées et employés de la sécurité publique.

J'ai soutenu les efforts de plaidoyer nationaux liés à la législation sur l'indemnisation des blessures par présomption et au soutien des initiatives en matière de santé et de sécurité au travail en participant à des comités sur la sécurité et en travaillant avec le Comité de gestion du stress à la suite d'un incident critique de la GRC pour améliorer les communications et mettre en valeur les discussions de négociation améliorées du ministère de la Justice.

J'ai encouragé la participation des membres et les initiatives de sensibilisation pour les jeunes, les nouvelles travailleuses et les nouveaux travailleurs de la fonction publique.

J'ai travaillé avec les membres civils pour les aider à s'y retrouver dans leur nouvelle convention collective en ce qui concerne les préoccupations et les procédures de règlement des griefs ainsi que la représentation en milieu de travail.

J'ai collaboré avec les comités de direction nationaux pour que les préoccupations de la région du Pacifique soient entendues et représentées dans la prise de décisions syndicales.

J'ai encouragé le développement du leadership par le biais de programmes d'éducation syndicale et de possibilités de formation pour tous les membres et je me suis assurée de continuer d'être

accessible et d'offrir du soutien aux membres et aux dirigeantes et dirigeants de toutes mes sections locales et des sections locales à l'extérieur de ma région en organisant des réunions et des séances en petits groupes.



Priorités stratégiques à partir de maintenant

Mon mandat de 2023 à 2026 a mis en valeur le rôle essentiel d'un leadership stratégique, engagé et proactif dans une démarche visant à fournir des avantages mesurables aux membres et à renforcer les capacités syndicales. En favorisant la collaboration, en plaidant sans relâche et en faisant progresser les droits des membres, la région du Pacifique a constaté des améliorations tangibles en matière de sécurité au travail, de mobilisation et d'efficacité opérationnelle.

En tant que vice-présidente régionale, mon dévouement demeure inébranlable : représenter, protéger et outiller les membres en veillant à ce que leurs voix soient entendues aux échelles régionales et nationale.

Je pense que le SESJ doit continuer de s'adapter et de se réorienter en fonction de l'évolution des milieux de travail, tout en continuant de défendre fermement ses membres. Les trois prochaines années, avec la mise en œuvre du budget et les suppressions d'emplois, se joueront très certainement sur les premières lignes et ne seront faciles pour personne. Or, il est essentiel de se serrer les coudes et d'être solidaires en ce moment, pour le bien de tous les membres.

Mon rôle de vice-présidente régionale pour la région du Pacifique a été à la fois un privilège et une responsabilité importante. Pour représenter les membres de la Colombie-Britannique et du Yukon, il faut du dévouement, un esprit de collaboration et un militantisme solide, ce que je continuerai d'offrir. Je reste déterminée à soutenir nos membres, à renforcer nos sections locales et à faire en sorte que la région du Pacifique continue d'avoir une voix forte à l'échelle nationale de notre syndicat.

La force de notre syndicat réside dans notre solidarité, notre leadership et notre détermination commune à protéger les droits et le bien-être de chaque membre que nous représentons.

En terminant, je tiens de nouveau à remercier David Neufeld, notre président du SESJ, pour son dévouement et sa détermination. Merci aussi à Lynette Robinson, notre vice-présidente nationale; à Melanie Crescenzi, directrice des relations de travail; à Guido Miguel Delgadilo; à Robert Strang; ainsi qu'à l'équipe de gestion de l'information, Danielle Fawcett, Lina Cheaitani et Chantal Prudhomme. Merci à l'équipe des communications, Nancy Peckford, Bethany Sutton, Megan Yeadon et le directeur, Sébastien Bezeau. Merci à notre merveilleuse équipe des finances, dirigée par Christina Hatchard, Melanie McCormick, Jonathan Savard et Tawfiqul Haque; ainsi

qu'à toutes les vice-présidences régionales partout au pays pour leur force morale soutenue, leur leadership, leur soutien dans la dernière année, leur force et leur formidable mentorat.

Enfin, je tiens à exprimer ma plus grande gratitude et mon appréciation à nos bénévoles dévoués, à nos fidèles déléguées et délégués, membres de direction, présidentes et présidents de sections locales, qu'ils aient occupé ces postes autrefois ou qu'ils les occupent aujourd'hui. Votre détermination, votre résilience et vos innombrables heures de dévouement au nom de nos membres, de près et de loin, sont la véritable force de notre syndicat. Chaque conversation que vous avez, chaque problème que vous rencontrez et chaque membre que vous soutenez contribuent à l'édification d'un syndicat plus fort et plus uni.

Enfin, je tiens également à remercier chaleureusement mon père pour son soutien solide et indéfectible. Ses encouragements et sa confiance dans le travail que nous faisons continuent de m'inspirer tous les jours.

En toute solidarité,

Zoë Johnston

Vice-présidente régionale et membre de l'Exécutif national
Région du Pacifique — Colombie-Britannique et Yukon



**RAPPORT DE LA
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE
RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE
(GRC)
PRÉSENTÉ LORS DU
20^e CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
JUSTICE**

Sonia O'Brien-Colterman

Rapport 2025 de la VPR Sonia O'Brien-Colterman

Pour résumer l'année 2025, j'utiliserais le mot "anticipation".

Non pas une anticipation positive, mais plutôt le sentiment que quelque chose de désagréable est sur le point de se produire. Les discussions entourant les compressions budgétaires annoncées par le gouvernement libéral occupaient une place prépondérante dans toutes nos pensées. À la fin de 2025, nous avons ressenti ce qui semblait être une première vague de suspension de toutes les affectations intérimaires, des nouvelles embauches et de la fin des contrats à durée déterminée. Cela a, en soi, entraîné des problèmes de sous-effectif qui ont eu des répercussions sur le moral de mes membres. L'idée de devoir faire plus avec moins commence à s'installer dans tous les bureaux.

Le mandat de retour au bureau a été mis en oeuvre et nous voyons bien ce qui s'en vient : un effort concerté est déployé pour nous ramener tous dans les immeubles. C'est un retour aux mêmes méthodes de travail qu'avant la COVID. Malheureusement, cela comprend également le retour des protocoles de nettoyage et de filtration de l'air aux niveaux d'avant la COVID. Bien que nous ayons vécu ainsi auparavant, nous devrions maintenant savoir qu'il existe de meilleures pratiques. N'avons-nous donc rien appris de cet événement traumatisant? Nous avons participé à des activités dans la RCN en lien avec cette question, notamment en assistant à des rassemblements et en encourageant les membres à démontrer leur solidarité en portant des articles promotionnels au bureau afin de faire entendre notre point de vue sur cette question. Bon nombre de mes membres sont en mesure de travailler de la maison tout en maintenant une productivité équivalente, voire supérieure; malheureusement, ce n'est pas ce qui est pris en considération.

Ce fut une période encourageante pour notre programme de formation au sein du SESJ. Nos formations internes sont de nouveau offertes grâce au financement accordé pour l'embauche d'un plus grand nombre d'agentes et d'agents des relations de travail. Nos membres bénéficient énormément d'une formation qui répond à nos besoins particuliers à titre de représentantes et représentants dans le secteur de la sécurité publique. Notre service des relations de travail constitue une ressource exceptionnelle pour nous.

La section locale 70005 a été très occupée. De nombreux membres, inquiets et anxieux à l'idée des compressions d'effectifs et des mauvaises nouvelles qu'elles pourraient entraîner, ont communiqué avec nous. De plus, le nombre de dossiers liés aux mesures d'adaptation est en hausse. Il devient de plus en plus évident que l'employeur remet en question les certificats médicaux ainsi que les recommandations des médecins concernant certains aspects des mesures d'adaptation. La situation est pour le moins difficile et frustrante, et nous prévoyons une augmentation constante de ce type de dossiers.

La section locale 70005 a accueilli de nouveaux membres au sein de son comité exécutif, ce qui est un signe positif de renouvellement et de croissance. Nous continuerons à déployer tous les efforts nécessaires pour maintenir cette dynamique afin d'assurer la santé et la pérennité de la section locale.

La section locale a également organisé une soirée cinéma à laquelle notre président, David

Neufeld, a participé. Ce fut une excellente soirée pour tout le monde. Le film présenté était *Le Robot sauvage*, un film familial, et nous avons été ravis de voir les membres venir accompagnés de leur famille. La section locale avait également prévu du maïs soufflé et des boissons! Stephanie Penwarden est venue de l'AFPC pour prêter main-forte, comme à son habitude. Il est précieux de pouvoir compter sur une excellente représentante de l'AFPC.

La section locale a également servi du gâteau à l'occasion de l'événement de reconnaissance des fonctionnaires. Comme toujours, les membres ont grandement apprécié les douceurs, y compris l'option sans gluten.

Tout au long de l'année, une préoccupation majeure est ressortie : la santé mentale de nos représentantes et représentants. Les dossiers que nous traitons sont de plus en plus complexes, et les membres présentent des préoccupations de plus en plus exigeantes. Nous avons abordé cette question à plusieurs reprises lors des réunions de l'exécutif national, et un plan est actuellement en préparation. À l'heure actuelle, nos dossiers deviennent plus complexes en raison de l'évolution du contexte politique et des changements de politiques du gouvernement fédéral, souvent apportés de façon imprévisible. Les répercussions sur la santé mentale liées au soutien offert aux membres s'accroissent, et nous devons également nous informer et nous protéger contre la fatigue de compassion.

À titre de vice-présidente régionale, j'ai moi-même dû prendre un congé pour des raisons médicales, et Julie Nelson m'a remplacée pendant cette période. Merci, Julie.

Nous avons également tenu nos rencontres régionales, au cours desquelles les vice-présidentes vice-présidents régionaux ont partagé de précieux renseignements sur leur expérience relativement aux plaintes en matière de dotation. Il s'agit d'un domaine dans lequel le SESJ vient en aide à ses membres. Nous le faisons non pas parce que notre mandat nous y oblige, mais parce que cela répond à un besoin réel de nos membres. Le Tribunal de la dotation de la fonction publique peut être très intimidant, et ce soutien constitue une ressource précieuse.

Nous avons également reçu des mises à jour de notre président, David Neufeld, ainsi que des dirigeantes et dirigeants de l'exécutif au sujet de nos livrables et des projets en cours. David Neufeld et l'équipe des communications sont venus visiter certains de nos lieux de travail dans le cadre du projet à venir concernant la GRC. Ce projet vise à mettre en valeur qui nous sommes en tant que fonctionnaires et le travail que nous accomplissons. Le rôle que nous jouons pour assurer la sécurité du Canada au sein de la GRC est trop souvent sous-estimé et insuffisamment reconnu. Un grand merci à l'équipe des communications pour cette excellente initiative. Nous avons très hâte de voir le projet terminé.

Ce fut une année bien remplie, mais nous avons persévéré. La section locale est demeurée solide malgré les difficultés, et grâce à la planification mise en place, elle continuera de l'être dans les années à venir.