

**RAPPORT DU
PRÉSIDENT NATIONAL
PRÉSENTÉ LORS DU
17^{ème} CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU SOLLICITEUR GÉNÉRAL**

STAN STAPLETON



Introduction

Lorsque j'ai été élu, en juillet 2014, j'ai fait les promesses suivantes aux membres du SESG. Je leur ai promis :

- d'accroître la démocratie, la responsabilisation et la transparence au SESG;
- d'accroître la mobilisation et l'engagement de nos membres;
- de moderniser l'organisation.

Je suis heureux de vous dire que je suis convaincu que nous avons fait beaucoup de progrès dans ces domaines de 2014 à 2017, et ce, en raison de l'exceptionnel travail de l'exécutif de nos sections locales, de nos vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales et de nos employés. Je suis extrêmement fier des personnes dévouées, talentueuses et bienveillantes qui constituent le SESG et du travail que nous avons accompli ensemble ces trois dernières années.

Ces efforts ont permis au SESG de toujours de respecter les objectifs de notre organisation, y compris un de nos objectifs principaux étant:

« [o]btenir et maintenir... pour tous les membres les meilleures normes en matière de traitements, salaires et autres conditions d'emploi et de protéger leurs intérêts, leurs droits, leurs avantages et leurs privilèges. »

Je vous invite à consulter ci-dessous les points saillants de notre travail de juillet 2014 à juin 2017.

Bureau du président

Dialogue avec les membres dans l'ensemble du pays

Pendant mon mandat à titre de président du SESG, je me suis rendu d'un bout à l'autre du pays, visitant chaque province et territoire, pour rencontrer la plus grande diversité de membres que possible. Ces visites m'ont permis d'en apprendre plus sur le travail qu'accomplissent nos membres chaque jour pour assurer la sécurité de nos communautés. Lors de ces visites, les membres m'ont souvent fait part des expériences professionnelles difficiles, stimulantes et enrichissantes qu'ils vivaient et de l'impact de celles-ci sur eux, leurs collègues et leurs amis.



Ils m'ont souvent interpellé pour faire valoir leurs préoccupations et m'offrir leurs commentaires sur les nombreux enjeux que le SESG a adressés. Plusieurs m'ont même exprimé leur gratitude pour le travail des représentant-e-s de tous les niveaux. J'apprécie réellement le travail de tous.

Mon engagement à m'exprimer en français

De plus, depuis que je suis devenu président du SESG, je me suis engagé à améliorer mon français dans le but de pouvoir communiquer avec tous nos membres. Même si j'espérais que mes leçons auraient amélioré mes capacités davantage, je suis heureux d'avoir pu prononcer le mot d'ouverture de la réunion des présidents de section locale de 2015 entièrement en français et d'avoir pu en faire autant dans les deux langues

officielles lors de réunions subséquentes. Je suis aussi davantage en mesure de comprendre les membres lorsqu'ils s'expriment en français. Si mon français ne s'est pas amélioré autant que je l'aurais aimé, mon engagement à l'améliorer, lui, demeure inébranlable.

L'importance de la transparence

Que ce soit lors de réunions avec des membres, l'exécutif d'une section locale ou les vice-présidents régionaux ou vice-présidentes régionales, j'encourage tous mes interlocuteurs à me poser les questions qu'ils ont et je m'engage à y répondre honnêtement, du mieux que je peux.

Je crois résolument en la valeur de la transparence et j'ai toujours encouragé les membres du SESG à appuyer les décisions qu'ils supportent et à questionner celles avec lesquelles ils ne sont pas d'accord. Cela nous a permis d'avoir des échanges animés et, selon moi, des décisions plus solides et un meilleur engagement des membres dans l'ensemble du SESG.

Membres nouvellement actifs

Lors de mes déplacements, on m'a de plus en plus parlé de postes vacants sur l'exécutif de sections locales jadis qui commençaient à être remplies par des membres nouvellement actifs. Alors que nous poursuivons la construction du SESG, j'espère que cette tendance se poursuivra.

Démocratie accrue au SESG

Pour donner suite aux commentaires selon lesquels les vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales souhaitaient réellement participer aux opérations du syndicat, et s'y attendaient, une des premières mesures prises ensemble fut de mettre sur pied d'autres comités de l'Exécutif. Jusque-là, le SESG comptait sur les services des comités suivants, qui ont poursuivi leurs activités de 2014 à 2017 :



- Comité d'éducation
- Comité du Congrès
- Comité de structure des groupes professionnels
- Comité d'organisation des sections locales

À l'automne de 2014, l'Exécutif a mis sur pied les comités suivants :

- Comité du personnel
- Comité des finances
- Comité de l'équité
- Comité de mobilisation
- Comité de communication

Les membres des comités (membres de l'Exécutif et des exécutifs de sections locales) ont travaillé d'arrache-pied pour offrir leurs commentaires et leurs conseils au SESG par rapport aux enjeux principaux abordés par leurs comités. Cette participation démocratique accrue des membres de l'Exécutif et de l'Exécutif des sections locales du SESG est responsable de plusieurs des importants progrès enregistrés par le syndicat pendant cette

période. Je remercie tous ceux qui ont partagé leurs perspectives, leurs talents, leur temps et leur dévouement au SESG.

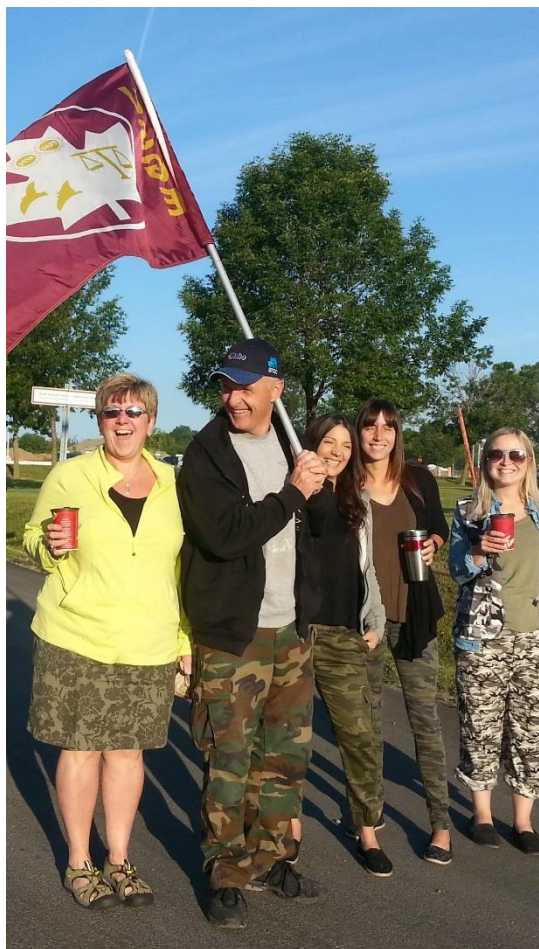
Gains pour nos membres : deux décisions de la CRTEFP en faveur du SESG

Bien entendu, une des choses les plus importantes que le SESG puisse faire pour ses membres est de leur obtenir d'importantes protections en milieu de travail. Au cours de ces trois dernières années, deux enjeux de ce type ont été présentés à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. Les deux décisions ont été en faveur de nos membres.

Cuisson-refroidissement : Assurer la protection salariale pour les travailleurs des Services alimentaires

Résumé : En 2015, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) a statué en faveur du SESG et de l'AFPC contre le SCC pour la façon dont il avait traité les employés dont les postes ont été éliminés par le programme de cuisson-refroidissement. L'équipe de relations de travail du SESG a collaboré de près avec l'AFPC et les représentants du SCC et du Secrétariat du Conseil du Trésor pour régler plus de 100 griefs à la satisfaction de nos membres. Le salaire de tout membre qui occupe maintenant un poste FOS-03 ou qui occupe un autre poste en raison de la mise en œuvre du programme cuisson-refroidissement est dorénavant protégé, contrairement à la position initiale du SCC à ce sujet.

Contexte : En 2012, le Service correctionnel a centralisé les services alimentaires de 29 de ses 57 établissements en créant des centres de production alimentaire où les repas seraient préparés, refroidis, puis distribués pour réchauffement subséquent. Cela a changé le nombre et le type de postes nécessaires aux Services alimentaires. Le Service correctionnel du Canada encourageait fortement les membres du SESG et travailleurs des Services alimentaires qui n'étaient pas choisis pour des emplois semblables de remettre leur démission avec l'option de faire demande pour des postes de niveau inférieur, offrant un salaire représentant deux tiers du salaire de leurs postes précédents. Le SCC avait annoncé que seules les personnes acceptant des postes inférieurs d'un seul échelon auraient droit à la protection salariale.



Le SESG a travaillé de près avec l'AFPC pour formuler un grief de principe pour les FOS et appuyer la campagne des brassards noirs, une initiative des membres de l'ensemble du pays pour porter cet enjeu à l'attention de tous. De plus, nous avons communiqué avec Howard Sapers, enquêteur correctionnel du Canada, qui partageait nos préoccupations relativement à la mise en œuvre du programme cuisson-refroidissement.

Dans sa décision, la CRTEFP a conclu que le Service correctionnel du Canada avait tort lorsqu'il a annoncé que la protection salariale serait réservée aux personnes acceptant des postes inférieurs d'un seul échelon. L'arbitre a conclu, en accord avec le SESG et l'AFPC, que le SCC avait enfreint la convention collective.

Les SESG et l'employeur ont examiné les postes des Services alimentaires au cas par cas afin de déterminer lesquelles des offres d'emploi étaient raisonnables et assujetties à la protection salariale. Cela a considérablement élargi la gamme d'offres d'emploi raisonnables pour les employés surnuméraires. De plus, le SESG et l'AFPC ont aussi examiné les cas où la protection salariale avait injustement été refusée aux travailleurs des Services alimentaires. Dans ces cas, nous avons obtenu un rajustement au niveau salarial précédent de l'employé, avec rétroactivité pour perte de salaire. Grâce à ces efforts, plus de 100 griefs ont été réglés à la satisfaction des membres du SESG.



PNGP : Protéger les membres atteints d'invalidité et ceux qui ont besoin de congés pour obligations familiales et de deuil

Résumé : En 2016, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique a encore une fois émis une décision favorable au SESG et à l'AFPC contre le SCC, statuant que le Programme national de gestion des présences (PNGP) était discriminatoire envers les employés qui demandaient congé pour des motifs de situation de famille. Bien que le SESG est conscient que le gouvernement pourrait porter cette décision en appel, nous sommes convaincus que le jugement actuel sera confirmé.

Contexte : Adopté en 2011 par le SCC, le Programme national de gestion des présences (PNGP) était destiné à accroître la présence des employés en accordant aux gestionnaires le droit de comparer la quantité de congés pris par un employé, au cours d'une année, à la moyenne fournie par le ministère, aussi connue sous le nom de seuil. Les gestionnaires rencontreraient alors un employé du SCC qui approchait du seuil afin de discuter de son registre d'assiduité, même si l'employé n'était pas même près d'avoir utilisé le nombre maximum de jours de congé auxquels il avait droit. Après ces réunions, une lettre était versée au dossier de l'employé.

Le SESG a fait valoir, tout au long du processus de résolution des griefs, que le Programme de gestion des présences du SCC était arbitraire, discriminatoire et qu'il enfreignait la convention collective. Cela s'appliquait en particulier aux employés du Service correctionnel qui avaient besoin de congés pour obligations familiales et de deuil, ainsi qu'aux employés atteints d'invalidité.

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique a encore statué en faveur du SESG, indiquant que le PNGP était discriminatoire envers les employés demandant un congé pour invalidité ou situation familiale.

Accueil des nouveaux membres du SESG – Membres civils de la GRC

Voilà un certain temps que le SESG sait qu'il accueillera environ 1 000 nouveaux membres lorsque



les membres civils de la GRC seront transférés à la fonction publique fédérale. Le Comité de structure des groupes professionnels du SESG s'est employé à dresser et exécuter un plan d'action conçu pour déterminer la meilleure façon dont le SESG pourrait se préparer et accueillir les nouveaux membres.

Selon ce plan d'action, en septembre 2015, nous avons lancé la page Web « Bienvenue aux membres civils », qui a permis de fournir aux membres civils de la

GRC des renseignements sur notre syndicat. Cette page Web permet aussi aux nouveaux membres de nous poser des questions et de s'inscrire pour des alertes pour être tenus au courant dès que nous affichons de nouveaux renseignements.

De plus, certains de nos vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales et des président-e-s de section locale ont offert d'animer des séances de présentation pour membres civils et de répondre à leurs questions.

Il se pourrait aussi que 1 000 autres membres civils deviennent membres du SESG s'ils choisissent le SESG/AFPC comme agent de négociation. L'AFPC, avec le soutien des VPR du SESG pour la GRC et les président-e-s de section locale, a participé à une campagne de syndicalisation de ce groupe de membres civils qui n'ont pas, à la différence des CM qui deviendront nos membres, été assignés à un groupe professionnel de la fonction publique.

La GRC a annoncé, en février 2017, que la date de transfert (ou date de détermination) serait le 26 avril 2018. Le SESG a très hâte d'accueillir et de représenter efficacement nos nouveaux membres civils.

Phénix : le fiasco

Sans aucun doute, une des pires situations à sévir pour nos membres pendant cette période a été le fiasco du système de paye Phénix. Nous avons tous dû prendre des appels, répondre à ces courriels et lire des messages Facebook sur la mise en œuvre de ce système défectueux et ses incidences profondément nuisibles sur nos membres. Nous avons publié des articles sur notre site Web, encouragé les membres à écrire à la ministre Judy Foote, demandé aux



membres de ne pas oublier que les employés du Centre sont aussi membres de l'AFPC et présenté des activités de « remerciement » pour les employés du Centre des services de paye de Miramichi. Nous entendons continuer à faire le nécessaire pour nos membres à cet égard.

Représentation des membres du SESG auprès de leurs employeurs

La représentation de nos membres travaillant dans 17 ministères fédéraux distincts est toujours notre plus importante tâche. Au cours de ces trois années, je me suis toujours assuré qu'un représentant du SESG, moi-même ou quelqu'un d'autre, soit présent aux réunions du Comité

national de consultation patronale-syndicale de chacun des 17 ministères. Je tiens à remercier les vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales qui nous ont représentés à ces tables lorsque j'étais dans l'impossibilité de le faire.

De plus, je suis heureux de rapporter qu'au cours de mon mandat, j'ai rencontré en privé le ministre Blaney, le ministre Goodale, et les sous-ministres et commissaires responsables de la vaste majorité de nos ministères.

Répercussions continues du PARD

Un des enjeux globaux que j'ai souvent soulevé et de diverses façons lors de ces réunions était le plan d'action pour la réduction du déficit (PARD) et ses incidences sur nos membres.

Les membres du SESG de tous les ministères ont ressenti le pincement du PARD, mais les membres du SCC ont versé un tribut particulièrement lourd. Par conséquent, j'ai reçu de nombreuses demandes d'y faire directement face. Le SCC devait opérer des compressions budgétaires beaucoup plus sévères que bon nombre d'autres ministères. Les retombées de ces compressions ont été considérables et ont donné lieu à des préoccupations particulières relativement aux contraintes avec lesquelles doivent composer nos membres pour respecter les objectifs en matière de sécurité publique lorsque les délinquants se retrouvent sur la rue. C'est là sans aucun doute une préoccupation pour tous les Canadien-e-s.

Par conséquent, nous continuons de soulever les enjeux liés à l'augmentation des charges de travail des agents de libération conditionnelle, à la réduction des effectifs découlant du programme cuisson-refroidissement, et à la réduction des heures de travail des employés à nomination déterminée, sans mentionner les autres préoccupations issues de la mise en œuvre du PARD. De plus, compte tenu de la réduction considérable du nombre d'employés de soutien, nous nous préoccuons grandement de la capacité de nos agents de libération conditionnelle et autres à s'acquitter des exigences légales de leurs emplois, s'ils n'obtiennent pas les ressources appropriées.

Les 17 ministères du SESG

Voir ci-dessous pour les 17 ministères où nos membres travaillent et nos principales réalisations dans chacun d'entre eux :



Commissaire aux élections fédérales

Nous étions heureux d'accueillir les employés du Commissaire aux élections fédérales au SESG en novembre 2016. Nous avons hâte de travailler avec ces nouveaux membres pour mieux comprendre la diversité du travail qu'ils accomplissent et bien les représenter afin de régler les enjeux avec leur employeur.

Commissariat à la magistrature fédérale Canada et Cour suprême du Canada

Les représentants du SESG se sont employés à résoudre plusieurs griefs individuels au cours des trois dernières années dans ces deux ministères et ils sont impatients d'appuyer davantage ses membres.

Commissariat à l'information du Canada et Commissariat à la protection de la vie privée du Canada

Le SESG surveille de près certains développements, y compris l'engagement qu'a pris l'employeur à mieux communiquer avec les employés, le protocole pour les blessures en milieu de travail et l'élaboration du nouveau Programme d'orientation des nouveaux employés, qui pourrait offrir une formation obligatoire, ainsi qu'un aperçu des principales politiques que doivent observer les nouveaux employés.

Commission canadienne des droits de la personne

Au cours des trois dernières années, le SESG a abordé diverses questions auprès de cet employeur, y compris l'utilisation de postes à nomination déterminée, la croissance du télétravail (et des soutiens nécessaires), ainsi que la politique sur l'équité en matière d'emploi. Le SESG surveille aussi les développements connexes concernant la nouvelle initiative destinée à lutter contre la violence en milieu de travail (et le lien à la politique normale) et la politique d'apprentissage et le nouveau plan stratégique de la Commission. Enfin, le SESG a tenté de faire en sorte que les expériences de traumatismes indirects des employés de la Commission soient reconnues et traitées.



Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC

Pendant cette période, le SESG a collaboré avec la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC pour fermer les portes de son bureau de Surrey. Je suis heureux de rapporter que les cas de réaménagement des effectifs des membres ont été réglés.

Commission des libérations conditionnelles du Canada

Le SESG surveille l'examen des Descriptions de travail génériques nationales qui a lieu à la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC) pour s'assurer que ces descriptions soient toutes exactes.

De plus, en septembre 2016, le SESG présentait une réunion avec le directeur général exécutif de la Commission des libérations conditionnelles du Canada afin d'aborder certaines préoccupations soulevées par divers agents de libération conditionnelle du Québec et d'ailleurs par rapport au fait qu'on les poussait à recommander la libération de délinquants, contrairement à leur propre jugement. Dans d'autres cas, la CLCC semblait ne tenir aucun compte des recommandations des agents de libération conditionnelle, ce qui donnait parfois lieu à un manque de respect de la part des détenus à l'endroit de leurs agents. Cette réunion a permis d'entretenir des échanges francs d'information et de points de vue qui permettront à la direction de la CLCC et au SESG de mieux collaborer.

Gendarmerie royale du Canada

Lors de mes réunions avec la GRC et d'autres ministères, nous avons réussi à résoudre les questions de paye, ainsi que divers enjeux personnels des membres. De plus nous avons réglé les questions suivantes :

Recours collectifs contre la GRC

Le 6 octobre 2016, le commissaire de la GRC, Bob Paulson, annonçait que la GRC allait régler le recours collectif de deux membres régulières qui avaient été victimes de discrimination et de harcèlement sexuel pendant leurs carrières. La GRC s'est engagée à verser 100 millions de dollars pour ce règlement, ce qui couvrira le harcèlement en fonction du sexe ou de l'orientation sexuelle ayant eu lieu entre le 16 septembre 1974 et la date où le règlement obtient l'approbation de la cour (31 mai 2017). Toute femme membre de la fonction publique ou membre régulière ou civile de la GRC qui a subi ce type de harcèlement pourrait être admissible au règlement.

Dès que le règlement de principe a été annoncé, en octobre 2016, le SESG a offert son soutien aux employés actuels et anciens de la fonction publique à la GRC qui envisageaient de participer au règlement de ce recours collectif. Jusqu'à maintenant, le Bureau national du SESG a reçu de nombreuses demandes d'information au sujet du règlement et a aidé de nombreuses membres à négocier et comprendre le processus compliqué de règlement.

Rapport de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC sur le harcèlement en milieu de travail

En 2016, le président national du SESG et les VPR de la GRC ont participé à l'enquête de la CCETP sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC. Publié en mai 2017, le rapport de cette enquête indique que, malgré de nombreux examens externes et internes, la GRC avait échoué à éliminer le problème du harcèlement. La CCETP citait la culture organisationnelle dysfonctionnelle de la GRC, son manque de leadership efficace et les difficultés fondamentales inhérentes à la structure de l'organisation comme causes fondamentales de son manque d'intervention.



Bien que le rapport de la CCETP demande au gouvernement fédéral d'apporter les changements nécessaires pour améliorer les conditions de travail en modernisant et remettant à des civils certains aspects de la gestion administrative de la GRC, le SESG surveille la situation et entend intervenir dans tout processus pour représenter les intérêts de ses membres.

Examen des postes de soutien administratif

Si le fait que l'Examen des postes de soutien administratif (EPSA) a été retardé à plusieurs reprises a frustré de nombreux membres, le SESG était d'avis qu'il était important de veiller à ce que tous



les membres touchés aient l'occasion de formuler des commentaires sur leurs descriptions de travail. Je suis heureux que l'EPSA est maintenant terminé et que nous traitons les griefs connexes.

Examen du bien-être à la Division C par le SESG/GRC

En mars 2017, le SESG et la GRC ont ensemble entrepris un examen du bien-être de deux départements de la Division C.

Cet examen de bien-être a été déclenché lorsque le VPR du SESG a soulevé des renseignements très préoccupants concernant l'utilisation d'un langage inapproprié par le commandant de la division. J'ai immédiatement communiqué avec le commissaire Paulson et deux réunions en personne ont ensuite eu lieu. Le SESG et l'employeur ont tous deux dépêché une équipe d'intervieweurs pour communiquer avec les employés de la division afin de mieux comprendre l'état du milieu de travail et de déterminer si le harcèlement était très répandu.

L'examen a permis de conclure que même si nos membres ont indiqué qu'ils étaient, dans l'ensemble, heureux dans leur milieu de travail et que même si la majorité des employés comprenaient en partie la définition de harcèlement, une importante majorité des employés et gestionnaires ont fait preuve d'un manque de compréhension de la pleine signification du harcèlement.

Le rapport, produit par la GRC et le SESG, recommande une formation supplémentaire immédiate pour le commandant, les gestionnaires et les employés. De plus, il félicite le SESG pour ses efforts à faire la lumière sur cette situation.

Ministère de la Justice Canada

Le ministère de la Justice Canada entreprend à l'heure actuelle un examen du soutien administratif offert aux services juridiques et des efforts stratégiques au sein du ministère. Nous avons hâte de revoir les résultats de ces efforts et de veiller à ce que le travail de nos membres soit reflété et respecté de façon appropriée.

Ministère de la Sécurité publique

Le SESG a soulevé de nombreuses préoccupations et de nombreux problèmes, y compris l'accès des membres à une formation en santé et sécurité au travail par l'entremise de TPSGC, le réaligement des fonctions ministérielles, ainsi que la résolution de problèmes de paye Phénix en souffrance et pour lesquels une nouvelle équipe des Ressources humaines et des Finances a été mise sur pied.

Il ne fait aucun doute que les membres du SESG ont participé aux nombreux changements apportés à la culture organisationnelle de Sécurité publique, y compris l'établissement d'un



groupe de contact sur la culture et l'ajout d'un nouvel instrument de délégation des Finances et des Ressources humaines. Le SESG a surveillé ces développements de près pour détecter toute incidence négative pour ses membres. L'élaboration d'un Plan d'action en santé mentale est un autre point pertinent, particulièrement pour la façon dont il fonctionne vis-à-vis des comités de santé et sécurité au travail.

Service administratif des tribunaux judiciaires

Malheureusement le Service administratif des tribunaux judiciaires continue d'éprouver des difficultés

considérables. Le SESG travaille en étroite collaboration avec sa section locale et la direction pour y remédier.

Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs

Le SESG a surveillé de près l'établissement du Comité des présidents, la nouvelle structure de gouvernance, qui comprend trois sous-comités (Opérations, Rendement et Rapports et

Ressources) pour aborder les enjeux organisationnels de façon uniforme et cohérente et les résultats des prix du Programme de reconnaissance par les pairs du SCATA.

Service canadien du renseignement de sécurité

Le SESG travaille de près avec l'AFPC afin de faire progresser les négociations collectives pour nos membres au Service canadien du renseignement de sécurité. Nous croyons qu'une bonne convention sera signée d'ici la fin de l'année, une convention qui comprendra des améliorations supérieures à celles obtenues aux autres tables.

Service correctionnel du Canada (SCC)

Tout au long de mon mandat, David Neufeld et moi-même avons insisté pour la tenue d'un certain nombre de réunions avec la haute direction du SCC afin de souligner divers enjeux, dont les suivants :

Porter l'attention sur l'élimination des agents de liaison avec les services correctionnels communautaires

En 2014, le Service correctionnel du Canada annonçait l'élimination d'un poste de soutien important pour les agents de libération conditionnelle du SCC en raison de contraintes budgétaires. Cette décision extrêmement préoccupante pour les membres du Service correctionnel du Canada



et d'ailleurs. Les agents de liaison avec les services correctionnels communautaires (ALSCC) faisaient partie de l'innovatrice Initiative intégrée de la police et des agents de libération conditionnelle dans l'ensemble du pays. Les ALSCC comptaient de nombreux membres réputés de la GRC et d'autres corps policiers du pays. Ces postes avaient été créés pour renforcer la relation de travail entre le SCC et les forces policières du Canada. Ces agents travaillent en collaboration avec les agents de libération conditionnelle dans l'ensemble du pays depuis 2006-2007.

Comme les ALSCC participaient de façon active à la supervision, au contrôle et à l'arrestation des délinquants libérés dans la communauté, ils offraient un soutien essentiel aux agents de libération conditionnelle du SCC là où ils travaillaient. Par conséquent, nous estimions qu'il était

important d'attirer l'attention publique sur ce développement. Bien que le rétablissement de ce programme ne produirait aucun nouvel emploi pour les membres du SESG, il permettrait à une solide relation être établie entre les forces policières et les agents de libération conditionnelle dans la collectivité de se poursuivre, à l'avantage des Canadiens.

Dans cette optique, le Bureau national a partagé de l'information et appuyé, dans la mesure du possible, les efforts des agents de libération conditionnelle pour organiser des piquets d'information, des entrevues médiatiques et des mesures connexes dans l'ensemble du pays.

Nous entendons continuer à partager de l'information sur ce programme avec les représentants élus et toute autre personne dans l'espoir qu'il (ou un programme semblable) soit (r)établi dès que possible.

Faire connaître les préoccupations du SESG par rapport aux gestionnaires irrespectueux

Au cours des dernières années, les membres et les dirigeants du SESG ont eu le malheur de travailler avec un cadre supérieur du SCC particulièrement irrespectueux. Après avoir insisté lors de plusieurs réunions avec le commissaire et le sous-commissaire du SCC, cette personne a été réaffectée au sein du SCC où ses fonctions ne la mettront pas en contact aussi régulièrement avec nos membres. Il s'agit là d'une victoire pour nos membres qui a transmis au SCC un message sans équivoque selon lequel le SESG ne tolérera pas de gestionnaires irrespectueux.

CCSOC : Protection d'un important forum où discuter de la sécurité du personnel travaillant dans la collectivité

En 2016, nous avons confronté une initiative du SCC visant à dissoudre le Comité consultatif sur la sécurité du personnel travaillant dans la collectivité. Une lettre adressée directement au commissaire du SCC, avec copie conforme au ministre Ralph Goodale, a immédiatement donné lieu à une réunion avec le commissaire du SCC, Don Head, et le rétablissement en force du comité du SESG/SCC conçu pour aborder les préoccupations en matière de sécurité des agents de libération conditionnelle travaillant dans la collectivité. Même si, par le passé, nous coprésidions ce comité avec un sous-commissaire, le coprésident de ce nouveau comité est le commissaire lui-même, ce qui donnera une mesure d'importance aux décisions du comité au sein du SCC. Ce nouveau comité se nomme Comité consultatif sur la sécurité des opérations dans la collectivité (CCSOC).



Les autres enjeux critiques pour notre relation avec le SCC au cours des trois dernières années ont été couverts dans d'autres parties du présent rapport. Ils comprennent : le [PNGP](#), le [PARD](#), les [employés vulnérables et touchés](#), notre présentation devant le [Comité de sécurité publique et nationale de la Chambre des communes](#), [mes articles](#) au regard de l'éditorial sur 1/ la raison d'être de la libération conditionnelle et 2/ l'importance des prisons agricoles.

Service des poursuites pénales du Canada

Le SESG a représenté les intérêts de ses membres face à plusieurs changements importants et enjeux d'envergure qui sont survenus par rapport à la Politique de gestion de l'incapacité, certaines lacunes relatives à la formation des membres du Comité de santé et sécurité (entre autres),



l'élaboration d'une stratégie de santé mentale et d'un programme de prévention des risques, les considérations d'équité en matière d'emploi (en particulier pour ce qui regarde les femmes) et les améliorations au Programme d'apprentissage mixte (où les membres du SESG ont l'occasion de jouer un rôle de leadership dans la promotion d'un milieu de travail exempt de harcèlement). De plus, avec l'assentiment du SESG, l'employeur a adopté un système de réponse électronique aux griefs. Les résultats d'un sondage interne auprès des employés soulignent le fait qu'il serait utile pour bon nombre d'employés d'en savoir plus sur le rôle de soutien du SESG avant et pendant l'audition d'un grief.

Tribunal canadien des droits de la personne

Les membres du SESG ont vu un changement considérable au sein de ce ministère depuis la consolidation des 12 tribunaux administratifs en un Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCATA). Seuls les employés du TCDP sont membres du SESG pour le moment. Les autres employés appartiennent à l'Élément national de l'AFPC.

Outre les enjeux normaux, le SESG s'est grandement préoccupé du traitement des questions de harcèlement et de violence en milieu de travail mettant en cause des membres particuliers du Tribunal qui sont nommés par le gouverneur en conseil. Le SESG a fait valoir qu'il est impératif de procéder à la mise en œuvre d'un processus clair et viable. Le SESG est conscient que ses

membres pourraient être particulièrement vulnérables s'il y avait un problème avec un membre nommé par le gouverneur en conseil d'un des tribunaux.

Recrutement et culture du milieu de travail

Évidemment, un des principaux enjeux pour tout leader est le recrutement et la culture qui existe dans le milieu de travail. En août 2014, j'ai entamé un examen de nos priorités et nos ressources humaines. Nous avons retenu les services de la firme d'experts-conseils OTUS pour nous mener une analyse approfondie de notre gestion financière, de nos procédures et de la meilleure voie à suivre pour créer une organisation responsable et transparente.

En 2014, notre directeur intérimaire des Ressources humaines (Fred Sadori) accueillait une nouvelle directrice, Politiques, programmes et relations avec les médias (Nancy Peckford) et au début de 2015, l'équipe de direction fut complétée par l'addition d'une directrice, Finances et administration (Christina Hatchard). À ce groupe s'ajoute une équipe assidue décidée à aider le SESG à atteindre ses objectifs.

En 2015, le SESG a négocié une nouvelle convention collective avec ses employés. Cette entente est juste, elle offre de modestes augmentations salariales, qui correspondent à ce à quoi nos membres peuvent s'attendre, et qui prévoit des horaires de travail plus flexibles pour permettre aux employés de trouver un meilleur équilibre travail-vie.

De plus, pendant ces trois années, David Neufeld et moi-même avons présidé deux retraites du personnel dans le but de bâtir un meilleur environnement de travail pour tous les employés du SESG.

Je vais maintenant me pencher sur les priorités que nous avons identifiées pour chaque département et les résultats que nous avons obtenus.



Gestion des relations de travail et de l'information

Lorsque j'ai assumé le poste de président, une de mes principales priorités était de réduire l'arriéré considérable des griefs et de rationaliser de façon significative notre processus de traitement des griefs.

Données exactes sur les griefs

Il y avait, en août 2014, beaucoup plus que 2 500 griefs en suspens au troisième palier. Il ne nous était pas possible à l'époque de connaître le nombre exact, car l'information figurant dans Unionware n'était pas exacte. Les rapports produits à l'aide de ce logiciel n'arrivaient pas à tenir compte de plusieurs centaines de griefs. C'est pourquoi il était essentiel que le traitement des griefs soit à l'avant-plan des préoccupations du Bureau national.

J'ai immédiatement attribué des ressources à la mise en œuvre plus complète d'Unionware, pour qu'il soit possible de mieux gérer et contrôler nos progrès. En novembre 2014, nous avons retenu les services d'un adjoint de la gestion des cas pour aborder ce travail et en mai 2015, les nombres étaient considérablement plus exacts. Je suis heureux de rapporter que l'information contenue dans Unionware est maintenant exacte.

Réduction de l'arriéré de griefs

Aussi en 2014, sachant que la moitié des griefs contre le SCC se trouvaient au Québec, j'ai immédiatement embauché Claude Duchesneau pour son expérience et sa connaissance exceptionnelles du milieu correctionnel au Québec. Le confrère Duchesneau a réussi, en un peu plus d'un an, à régler la majeure partie de cet arriéré.

En fait, au cours des deux premières années de mon mandat et sous le leadership de Fred Sadori et de l'équipe des Relations de travail, le SESG a réussi à réduire de façon considérable le nombre de griefs en suspens dans toutes les régions.

À l'heure actuelle, le Bureau national traite un peu plus de 1 000 griefs, dont 38 % (540) portent sur la rémunération d'intérim, 22 % (314), sur les descriptions de poste, 11 % (155) sur Phénix et 7 % (104) sur l'IFP. Même

si j'ai bien hâte que ce nombre diminue encore, je me réjouis de la grande amélioration que nous avons su apporter dans ce domaine jusqu'à maintenant.



Retards au SCC

Un des défis en matière de traitement des griefs que nous avons dû relever pendant cette période était le temps considérable que prenait le Service correctionnel du Canada pour transmettre sa

réponse au dernier palier. Cette situation représente une impasse pour le SESG, car l'unité des griefs et de l'arbitrage de l'AFPC préfère disposer d'une réponse au dernier palier avant d'accepter un dossier. Nous avons régulièrement porté cette situation à l'attention du commissaire du SCC, qui nous assure que des employés récemment embauchés vont commencer à traiter cet arriéré. Nous demeurerons vigilants à ce sujet.

Modernisations

Outre notre exactitude accrue relativement aux données sur les griefs dans Unionware et la réduction de l'arriéré des griefs, je suis heureux de faire état des modernisations suivantes dans ce ministère :



Nouveau modèle de traitement des griefs

Comme vous le savez, depuis mon élection, nous nous sommes engagés à instituer un nouveau modèle de traitement des griefs pour que ceux qui déposent un grief puissent participer plus activement à sa résolution. À cette fin, nous avons modifié nos pratiques pour faire en sorte

qu'une personne qui dépose un grief puisse, si elle le souhaite, assister à ses audiences. Il s'agit d'un développement important pour plusieurs de nos membres qui, pour diverses raisons, estiment qu'il est essentiel qu'elles fassent partie du processus.

Griefs écologiques

Pour ce qui est de notre équipe de gestion de l'information, je suis heureux de rapporter qu'elle a fait un travail exceptionnel avec Unionware et que le bureau est maintenant exempt de papier relativement aux griefs. Nous travaillons aussi en collaboration avec l'AFPC pour adopter de nouveaux modules d'Unionware afin de pouvoir offrir aux VPR, et éventuellement aux sections locales, l'accès à l'information sur notre système et de permettre à nos membres et sections locales de modifier les renseignements les concernant.

Nous abordons ci-dessous les autres domaines d'importance du travail des Relations de travail :

Employé-e-s vulnérables et touché-e-s

Le terme « employé vulnérable » est la plus récente désignation dont se servent les ministères pour décrire un employé travaillant dans un domaine où le ministère procède à une restructuration et à la réduction du nombre de postes sans vouloir désigner d'employés comme

étant touchés. C'est là un enjeu qui a eu des incidences sur plusieurs employés du Service correctionnel du Canada et que nous avons souvent soulevé auprès de l'équipe de haute direction. Le SESG a insisté que les ministères fournissent des listes d'« employés vulnérables » et suggère aux employés de ne pas accepter de poste de niveau inférieur, car leur salaire ne sera pas protégé.

Le SESG reconnaît d'emblée la situation précaire qu'engendre la désignation d'« employé vulnérable » pour plusieurs de ses membres et nous n'appuyons pas son utilisation en raison de la vulnérabilité d'emploi qu'elle engendre pour de nombreux fonctionnaires fédéraux, dont plusieurs sont des femmes et des employés plus jeunes. Ce terme a aussi contribué à la perception d'une certaine hiérarchie parmi les employés en matière de situation d'emploi, ce qui peut avoir une incidence négative sur le milieu de travail et le sens de solidarité. Nous continuerons à surveiller la situation et à se prononcer contre elle.

Innovation au programme d'éducation du SESG

Lors de mon élection, je me suis aussi fixé comme priorité de réformer le programme d'éducation du SESG dans le but d'offrir une formation réceptive, adaptée aux besoins des membres et des sections locales et qui s'offre rapidement.

Nouveau modèle éducationnel

Lorsque le Congrès triennal 2014 du SESG a réduit notre budget d'éducation de 50 %, nous n'avions pas d'autre choix que d'adopter un nouveau modèle de formation et d'éducation pour les membres et présidents des sections locales. Ce nouveau modèle la formation dirigée, permet au SESG de répondre de façon plus opportune aux besoins de l'ensemble de nos sections locales.



Tout simplement, il permet au SESG d'offrir plus de formations, plus souvent en fonction des besoins des sections locales.

Ce nouveau format permet aussi d'aborder un certain nombre de frustrations soulevées par les représentants dans le passé. Certains ont dit devoir manquer une formation du SESG parce qu'ils ne pouvaient pas passer de 2 à 4 jours à l'extérieur. D'autres ont dit se sentir frustrés de ne pas pouvoir participer parce que le nombre de délégués que pouvaient envoyer les sections locales du SESG était trop restreint.

Dans le but d'aborder ces enjeux, pendant ma première année et avec le soutien solide du Comité d'éducation du SESG, le SESG a piloté un programme de formation dirigée. Pour appuyer ce

nouveau modèle, l'équipe des relations de travail du SESG a élaboré un répertoire de « modules d'un jour » dont les agents et agentes de relations de travail, les vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales et autres employés pourraient se servir pour offrir une formation. Pendant mon mandat, des séances de formation dirigée et des séances de formation traditionnelles ont été offertes. Les participants ont attribué une cote élevée aux deux types de formation, mais la formation dirigée a obtenu une cote légèrement plus élevée.

Le système d'organisation des formations a aussi été rationalisé pendant cette période. Lorsque les VPR sont avisés du besoin de formation chez leurs membres, ils communiquent directement avec leur agent de relations de travail respectif. Le VPR et l'ART déterminent alors les sujets et les dates et, à partir de ce point, l'équipe des opérations du SESG s'occupe des aspects logistiques. Ce nouveau système rationalisé semble permettre une coordination plus efficace et aisée des séances de formation.

Le SESG continue de couvrir les coûts des participants qui assistent aux formations dirigées, y compris la perte de salaire, bien entendu. Cependant, en rapprochant la formation des membres du SESG, nous offrons à ceux qui ne sont pas en mesure de se déplacer ou de passer des jours éloignés de leurs familles et de leurs communautés la possibilité d'y assister.



La priorité du SESG, comme toujours, est de créer un environnement où un nombre grandissant de représentants syndicaux et de membres peuvent mieux comprendre leurs droits et responsabilités et où ils sont motivés, en tant que dirigeants du SESG, à améliorer leurs environnements de travail. De plus, le format de formation dirigée plus dynamique et condensé signifie que le SESG a réussi à en faire beaucoup plus avec beaucoup moins.

Enfin, le SESG tente de veiller à ce que les membres qui participent aux séances de Traitement des griefs aient une connaissance accrue du processus de règlement des griefs. Les évaluations indiquent que plusieurs dirigeants locaux du SESG ont grandement amélioré la qualité des griefs qu'ils déposent.

Même si nous avons reçu des commentaires positifs sur le nouveau format de formation, nous savons que certaines améliorations s'imposent. Je suis convaincu que le SESG continuera d'innover pour faire en sorte que son programme de formation réponde aux besoins de ses membres, de ses exécutifs et de son organisation.

Conclusion de la section gestion des relations de travail et de l'information

Comme je l'ai déjà mentionné, lorsque je suis devenu président, nous avions plus de 2 500 griefs à traiter. Dans les 18 mois, la vaste majorité avait été traitée. Il aura fallu des efforts concertés, la modernisation de nos systèmes de gestion de l'information et un solide leadership pour rapprocher le SESG du point où nous pouvons maintenant traiter la plupart des griefs de façon efficace et opportune, comme les membres s'y attendent.

Pour ce faire, nous avons ajouté des employés talentueux et dévoués à nos solides équipes de relations de travail et veillé à ce que notre directrice de la gestion de l'information ait le temps et les compétences nécessaires pour tenir des dossiers sur chaque grief. De plus, j'ai personnellement supervisé la résolution des griefs les plus graves et j'ai gardé contact avec l'équipe de relations de travail. C'est en raison de notre engagement commun à résoudre les griefs des membres du SESG que nous avons réussi à faire d'importants progrès dans une période relativement courte.

Pendant ce temps, nous avons aussi modernisé notre programme d'éducation pour lui permettre de continuer à offrir une formation de niveau élevé, à plus de membres, en coûtant moins à l'organisation.

Je suis très fier de la transformation que nous avons entreprise au département des Relations de travail du Bureau national du SESG. De même, je suis impatient de voir des améliorations supplémentaires à cet important travail que nous accomplissons au nom de nos membres.

Politiques, programmes et relations avec les médias

Campagne de Sécurité publique du SESG

Au département Politiques, programmes et relations avec les médias, une de nos plus importantes réalisations a été la Campagne de Sécurité publique. L'objectif de cette campagne était de sensibiliser les Canadiens et les décideurs au travail essentiel de nos membres. Elle cherchait à établir le SESG comme expert et organisme à consulter sur les questions qu'abordent chaque jour nos membres.



Je suis convaincu qu'au fur et à mesure que les décideurs vont apprendre à connaître le rôle des membres du SESG dans la sécurité publique, cette information les aidera à prendre de meilleures décisions sur les conditions de travail de nos membres et les ressources auxquelles ils ont accès pour s'acquitter de leurs tâches. Cela aidera grandement le SESG à s'acquitter, à son tour, de son mandat, soit « [o]btenir et maintenir... pour tous les membres les meilleures normes en matière de traitements, salaires et autres conditions d'emploi et de protéger leurs intérêts, leurs droits, leurs avantages et leurs privilèges ».

À cette fin, de 2014 à 2017, le SESG a produit trois vidéos, quatre articles de page en regard de l'éditorial, un grand projet de recherche et une campagne de communication primée. De plus, nous avons organisé deux groupes de discussion entre experts et offert des conseils d'expert à deux comités parlementaires. Enfin, pendant ce temps, les vice-présidents régionaux, vice-présidentes régionales, membres de l'exécutif des sections locales et moi-même avons assisté à d'innombrables réunions avec des décideurs de l'ensemble du pays afin de leur présenter le SESG et de souligner l'importance du travail de nos membres.

Premières vidéos du SESG

Pour commencer, en 2015, le Comité de mobilisation, avec l'aide du personnel et en partenariat avec l'agence publicitaire de renommée Upperkut, a créé et lancé les toutes premières vidéos du SESG. Ces animations explicatives enjouées intitulées « [Nous sommes les membres du Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général](#) » et « [Les membres du SESG au cœur de votre sécurité](#) » se sont avérées être des outils parfaits pour permettre au SESG de partager de l'information sur le travail qu'accomplissent ses membres, d'un bout à l'autre du pays.

Campagne primée du SESG : Votre protection en lumière

Dans le but de mettre ces efforts à profit, le SESG a ensuite établi un partenariat avec l'agence publicitaire de renommée TAXI 2 pour créer un produit de communication sophistiqué et efficace qui accroîtrait la fierté syndicale de nos membres, tout en conscientisant les Canadiens et les décideurs au travail essentiel de nos membres.



Lors de la formation des communicateurs de l'AFPC, le travail du SESG avec TAXI 2 a été mentionné comme exemple de moyen efficace et révolutionnaire pour un syndicat d'atteindre ses objectifs de communication.

De juillet 2015 à l'automne de 2016, David Neufeld, vice-président national, les membres de la direction du SESG et moi-même avons rencontré TAXI 2 de façon régulière afin de déterminer la bonne stratégie et les outils de communication les plus efficaces.

Même si les membres du SESG jouent de multiples rôles essentiels au sein du système de justice pénale, le SESG et TAXI 2 s'étaient engagés, ensemble, à souligner la valeur du travail de nos membres sans susciter la peur, mais plutôt la confiance dans les fonctionnaires et la fonction publique.

Notre vidéo Votre protection en lumière

Le vice-président national, David Neufeld, certains employés clés du département de Politiques, programmes et relations avec les médias et moi-même avons travaillé de près avec TAXI 2 à la création d'une installation d'une nuit dans un parc. Nous avons invité les membres du public de faire l'expérience de la lumière comme métaphore pour les façons dont les 15 000 membres du SESG contribuent à la sécurité publique. L'objectif était de susciter un sentiment viscéral de sécurité et de gratitude chez les spectateurs pour le travail souvent « en coulisse » de nos membres.

SESG : [Votre protection en lumière](#) / USGE : [Illuminating Safety](#).

SESG : Nous vous protégeons – Titre d'appel et création d'un microsite

En tandem avec les efforts susmentionnés, nous avons créé un puissant nouveau titre d'appel pour le SESG qui exprime les points communs du travail de nos 15 000 membres : SESG : Nous vous protégeons / USGE: Keeping Canadians Safe.

De plus, nous avons mis sur pied un microsite public (www.nousvousprotegeons.ca / www.keepingcanadianssafe.ca) pour que les Canadiens puissent aussi profiter d'une page Web contemporaine, convaincante et informative.

Lancement de campagne sur la Colline du Parlement

Dès que la vidéo était prête, le SESG en a organisé le lancement, sur la Colline du Parlement, en présence de nos vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales et de plusieurs députés. C'était la première fois que le SESG présentait une activité sur la Colline du Parlement, ce que font souvent les autres syndicats et groupes ouvriers pour conscientiser les décideurs clés. Pour plusieurs députés qui ont reçu l'invitation du SESG, il s'agissait d'un outil précieux de sensibilisation à notre syndicat et à son rôle en matière de sécurité publique.

En plus d'accroître la visibilité du SESG parmi les députés et les leaders communautaires, cette activité a donné lieu à une invitation pour le SESG de s'adresser au Caucus libéral de santé mentale.

Un vice-président régional et deux vice-présidentes régionales ont offert, avec le soutien des dirigeants du département de Politiques, programmes et relations avec les médias, une présentation remarquable sur le travail difficile, mais essentiel, des membres du SESG. Ils ont parlé de ces membres, dont bon nombre sont aux prises avec des troubles de santé mentale en raison de l'environnement de travail et des traumatismes directs et indirects auxquels ils sont exposés.



Communiqué de presse et enquêtes de marché du SESG

Pendant ce temps, le SESG a aussi fait partenariat avec Pomp & Circumstance pour la création et la distribution d'un [communiqué de presse](#) sur le travail de nos membres qui est paru dans 33 organes de presse numériques. La production de ce communiqué de presse a permis au SESG d'entreprendre sa toute première enquête de marché nationale en insérant trois questions à une enquête de marché omnibus d'IPSOS et en utilisant les résultats comme appâts médiatiques pour la publication.

Ce communiqué de presse a été imprimé 8 000 000 de fois dans, entre autres, le Vancouver Sun, le Windsor Star, le Province, la Gazette de Montréal, le Leader-Post, le Citizen d'Ottawa, le Penticton Business, le National Post, le Edmonton Journal et le Calgary Herald.

La réponse des membres du SESG – « Si fier d'être membre! »

Jusqu'à maintenant, les vidéos de la campagne de Sécurité publique ont joint plus de 50 000 personnes et les membres du SESG ont ajouté des commentaires sur Facebook et YouTube comme : « Super! », « Bien fait », « Si fier d'être membre », « Ça c'est mon syndicat! », « Dans les coulisses pour protéger les Canadiens » et « Merci. »

Le SESG gagne son premier prix de l'Association canadienne de la presse syndicale (ACPS)

Le 6 mai 2017, le SESG était extrêmement fier de se voir décerner le prix Coup de génie de l'Association canadienne de la presse syndicale (ACPS) pour sa campagne de Sécurité publique. Ce prix célèbre le projet de communication le plus novateur produit par une organisation syndicale canadienne au cours de l'année précédente. Il s'agissait du premier honneur de ce genre pour le SESG de la part de l'ACPS.



Les autres éléments de notre campagne de Sécurité publique comprenaient :

Le SESG rencontre les décideurs

Tout au long de 2015 et 2016, le département des Programmes, politiques et relations avec les médias a appuyé les vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales, les membres des exécutifs de section locale et moi-même dans le cadre d'une campagne active visant à rencontrer les députés, et autres décideurs clés. Nous avons décidé d'une telle mesure en raison du fait que notre syndicat est peu connu sur la Colline du Parlement ou par les députés fédéraux.

Ces efforts sont essentiels pour conscientiser les Canadiens et certains décideurs au rôle du SESG en tant que voix crédible et faisant autorité par rapport aux enjeux de justice pénale pertinents pour nos membres.

Le confrère David Neufeld et/ou moi-même avons personnellement pu rencontrer divers élus, y compris le ministre Blaney (CPP), Wayne Easter (LIB), Françoise Boivin (NPD), Vern White (CON), Bill Blair (LIB), Randell Garrison (NPD), Rankin Murray (NPD), critique du NPD, Matthew Dubé, ainsi que le ministre fédéral Goodale (Sécurité publique et protection civile).

Plusieurs autres VPRs ont été tout aussi occupés à rencontrer des députés et autres décideurs clés.

Grâce à ces réunions, nous avons pu partager certaines des préoccupations des membres du SESG au sujet des importants changements qui ont touché leurs environnements de travail. Ces rencontres permettent aussi au SESG d'assumer le rôle d'organisme sophistiqué apte à formuler d'importantes recommandations en matière de politiques qui, si elles étaient adoptées, auraient tout un impact sur ses membres.

C'est pourquoi j'ai aussi insisté pour que les vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales assistent, dans la mesure du possible, au congrès de tous les partis fédéraux en 2016.

Autres réunions pertinentes

Dans mon rôle de président du SESG et avec le soutien du département des Programmes, politiques et relations avec les médias, j'ai aussi rencontré divers autres représentants du système correctionnel, y compris Howard Sapers, enquêteur correctionnel du



Canada, Kim Pate, directrice générale de l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry, Yasir Naqvi, ministre provincial de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels, Jim Watson, maire d'Ottawa et des représentants de la Société canadienne de la Croix-Rouge (Alberta).

Plusieurs membres de l'Exécutif national du SESG ont assisté à des activités à Ottawa et partout au pays où se trouvaient aussi des décideurs clés de tous les partis. Je me réjouis du fait que le SESG a très bien été accueilli lors de ces rencontres.

Députés fédéraux visitent des établissements correctionnels avec des membres du SESG

Un certain nombre de vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales et de membres des exécutifs de section locale ont pris l'initiative d'offrir aux députés l'occasion de visiter leurs lieux de travail. Les députés ont trouvé ces visites très touchantes. Une telle députée, Mme Pamela Damoff, importante membre du Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes et championne du SESG, a trouvé cette visite si persuasive qu'elle a demandé au SESG d'en organiser une pour les autres membres de ce comité. Lors de cette visite sans précédent organisée par le SESG, les députés se sont rendus dans un bureau de libération conditionnelle, un centre correctionnel communautaire et un établissement correctionnel fédéral. Les participants comprenaient le président du Comité, Robert Oliphant, le

secrétaire parlementaire au ministre Goodale et plusieurs autres. Nous sommes impatients d'organiser de nouvelles visites de lieux de travail ministériels et de la GRC afin de mettre le succès de ces visites à profit.

Soumission en vue du budget fédéral de 2016

En janvier et février 2016, le SESG a mis au point sa toute première soumission en vue d'un budget fédéral et a même pu en discuter avec le président du Comité permanent des finances de la Chambre des communes, Wayne Easter. Cette soumission présentait les cinq recommandations suivantes :

- Le rétablissement du Programme d'agents de liaison avec les services correctionnels communautaires;
- Le rétablissement du projet Condor au Québec;
- La réduction du nombre de délinquants que supervisent les agents de libération conditionnelle dans les établissements correctionnels;
- Accroître le soutien disponible pour la réinsertion des délinquants sous responsabilité fédérale lorsqu'ils sont libérés dans la communauté;
- Rouvrir les laboratoires régionaux de la GRC.

Non seulement cette soumission permet-elle aux députés de mieux comprendre certaines des priorités du SESG, mais elle aide aussi nos VPRs et membres des exécutifs des sections locales à se concentrer sur leurs interventions lorsqu'ils rencontrent les députés eux-mêmes.

Articles d'opinions et communiqués de presse

Outre la campagne *Votre protection en lumière* et les rencontres avec les décideurs, j'ai aussi publié quatre articles d'opinions dans le cadre de la campagne de Sécurité publique pendant cette période. Il est difficile d'assurer la publication de ces articles et c'est grâce au travail du département de Politiques, programmes et relations avec les médias et à certaines des activités de mobilisation du SESG que ces possibilités se sont présentées.

Le 9 mars 2015 : [L'espoir d'une libération conditionnelle a sa raison d'être](#)

Le 24 octobre 2015 : [Pourquoi notre syndicat se préoccupe des Syriens](#)

Le 12 juillet 2016 : [La réouverture des fermes pénitentiaires n'est que la première étape](#)

Le 22 novembre 2016 : [Poursuivre les efforts en matière de recherche sur la santé des agent-e-s de la sécurité publique](#)



Le SESG présente des groupes d'experts en justice pénale avec le Hill Times et avec iPolitics

Plus tard, en mars 2016 et janvier 2017, nous avons présenté deux groupes d'experts en justice pénale, le premier en collaboration avec le Hill Times et le second, avec iPolitics, deux des plus importantes publications parlementaires du Canada. Les deux activités ont été présentées à guichets fermés par le SESG et mettaient en vedette diverses organisations pertinentes aux discussions, y compris la Commission de la santé mentale du Canada, l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry, l'Association des femmes autochtones du Canada et le SESG. L'enquêteur correctionnel, Howard Sapers, a aussi participé aux deux activités.

J'ai représenté le SESG dans le groupe du Hill Times et le confrère Neufeld nous a représentés au sein du groupe iPolitics. Chaque publication a ensuite produit des articles sur les résultats des groupes, qui mettaient bien en évidence les points de vue du SESG. Notre objectif pour ces groupes était que le SESG, compte tenu de son rôle de représentant des points de vue des travailleurs de première ligne de plusieurs ministères, démontre son potentiel de leader pour offrir de nouvelles solutions et perspectives en matière de justice pénale. Il est essentiel de présenter des échanges avec d'autres organisations bien vues comme celles mentionnées ci-dessus pour permettre au SESG d'acquérir une plus grande influence.

Le SESG, expert témoin devant le Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes

Plusieurs des activités susmentionnées ont contribué à un des plus importants résultats de notre campagne de Sécurité publique, soit l'invitation à s'adresser au Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes au sujet des blessures de stress opérationnel en mai 2016.

Comme le SESG avait établi de solides relations avec la députée Pamela Damoff, qui sert de membre de premier ordre du Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes, celle-ci connaissait le point de vue du SESG et appuyait son intérêt à servir de témoin dans le cadre de cette enquête. Il n'est pas donné à tous de témoigner devant un comité parlementaire. On doit avoir le soutien de députés d'au moins deux partis. C'est strictement par invitation et à la discrétion des membres du Comité.

C'est pourquoi nous nous félicitons d'une telle invitation rarissime à s'adresser à un comité parlementaire. Le confrère David Neufeld et moi-même avons cinq minutes chacun pour présenter notre point de vue. Les douze députés membres du Comité nous ont ensuite posé des questions sur les effets du travail qu'accomplissent de nombreux membres du SESG en sécurité publique et nous ont demandé de formuler des recommandations pour améliorer l'environnement de travail et réduire l'impact des blessures de stress opérationnel (BSO). Vous pouvez consulter notre présentation [ici](#).



Certaines de nos interventions ont incité le Comité à recommander d'élargir la définition des personnes subissant les méfaits des BSO des « premiers intervenants » aux « premiers intervenants et autres travailleurs de la sécurité publique ». Il s'agit d'un important ajout, car il accroît la reconnaissance et la visibilité du travail parfois dangereux de nos membres pour assurer la sécurité des Canadiens. De plus, si le Parlement accepte la recommandation du Comité, les membres pourraient être admissibles à une indemnisation s'ils habitent une province où les règles d'indemnisation des accidentés du travail présument que les BSO sont causées par le travail.

De plus, notre présentation était bien en vue et a été citée, comme ci-dessous, dans le rapport lui-même :

- « *Le travail qu'effectuent les agents correctionnels et les incidents auxquels ils sont confrontés continuellement sont sensationnels et faciles à comprendre, alors que les effets cumulatifs complexes des traumatismes que vivent les agents de libération conditionnelle et les agents de programme sont insidieux et difficiles à définir... Même s'il y a toujours un*

risque pour la sécurité physique, la plupart des traumatismes sont attribuables aux effets cumulatifs qu'entraîne le fait de prendre connaissance de tous les détails des actes violents perpétrés par des contrevenants. En lisant ces comptes rendus, les employés que nous représentons deviennent des témoins de viols, d'agressions, de violence et de meurtres. Les agents de libération conditionnelle, comme beaucoup d'autres employés que le SESG représente et qui travaillent à la GRC et dans d'autres organismes, passent la plupart de leurs journées à lire des comptes rendus détaillés d'actes horribles perpétrés par une personne à l'endroit de sa victime. Ces comptes rendus sont truffés de descriptions horribles et explicites des blessures physiques et psychologiques infligées à des personnes, y compris de jeunes enfants. Les agents de libération conditionnelle lisent également les déclarations de la victime et revivent les actes du point de vue de la victime. »

- *Des témoins comme David Neufeld... ont expliqué qu'à l'exception des agents correctionnels, il y a "environ" 7 000 employés au Service correctionnel du Canada, dans les pénitenciers fédéraux et ailleurs. Il s'agit de milliers d'agents de libération conditionnelle, d'agents de programme, d'enseignants, d'agents de liaison autochtones, d'ouvriers, de commis, de gestionnaires de cas et bien d'autres. Il a ajouté qu'il y avait des milliers d'autres fonctionnaires, notamment les analystes du registre national de délinquants sexuels, qui sont exposés quotidiennement aux pires cas d'agressions sexuelles; les commis à la transcription, dont le travail quotidien consiste à lire et à transcrire les déclarations et le contenu des dossiers concernant les contrevenants et les crimes qu'ils ont commis.*

La valeur d'inclure les points de vue du SESG de façon si visible dans un rapport de la Chambre des communes est considérable. Nous entendons souligner ce rapport et ses conclusions à l'occasion de nombreux forums pour que les difficultés qu'éprouvent nos membres par rapport aux BSO soient reconnues.

Documentation et partage de l'expertise du SESG : créer de puissantes connaissances sur les blessures de stress opérationnel

Le rapport du SESG sur les blessures de stress opérationnel constitue une autre importante réalisation de ce département. La question des blessures psychologiques, comme le trouble de stress post-traumatique chez les militaires et certains travailleurs en sécurité publique, a reçu une attention accrue au cours des dernières années. Comme de nombreux membres sont aussi exposés à des traumatismes par leur interaction continue avec des détenus et des délinquants dans des environnements où ils sont à risque de traumatisme direct, alors que d'autres doivent constamment travailler avec des matériaux traumatisants, le SESG a entamé une enquête pour dresser le bilan de l'impact d'une telle exposition et de déterminer comment les employeurs abordent la question.



Dans le but de recueillir l'information nécessaire pour partager ce récit, nos chercheurs et l'équipe de Politiques, programmes et relations avec les médias ont conçu un sondage bilingue anonyme en ligne qu'ils ont ensuite distribué à 4 700 de nos membres dans l'ensemble du pays (tous les membres pour lesquels nous avons une adresse courriel). Nous avons reçu plus de 1 200 réponses

pendant cette période. Nos chercheurs ont aussi réalisé 18 entrevues personnelles avec des membres de partout au pays, en personne ou par téléphone.

Les conclusions indiquent que la vaste majorité des répondants et interviewés passent plus de la moitié de leur temps à travailler avec des matériaux traumatisants ou dans des situations potentiellement traumatisantes. L'enquête a conclu que cette exposition continue à des traumatismes fait que nos membres souffrent de cauchemars, d'insomnie, de dépression et de difficultés relationnelles, entre autres. De plus, les résultats du sondage et les récits glanés lors des entrevues indiquent que la majorité des répondants n'avaient eu que très peu, ou pas de formation pour composer avec cette exposition continue à du matériel traumatisant.

L'étude a conclu que plusieurs de nos membres sont à risque de subir ou subissent déjà des blessures de stress opérationnel comme le trouble du stress post-traumatique dans des environnements de travail où la formation nécessaire pour protéger la santé mentale des travailleurs est minime ou inexistante. Le rapport propose une série de recommandations incitant les décideurs à adopter des mesures pour mieux protéger les membres du SESG contre les risques de l'exposition quotidienne aux traumatismes.

Le rapport sur les blessures de stress opérationnel invite le gouvernement fédéral à agir afin de reconnaître les incidences négatives du traumatisme indirect, y compris le trouble de stress post-traumatique et les autres blessures de stress subies par les employés fédéraux de Sécurité publique :

- Modifier la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* de façon à reconnaître les blessures de stress opérationnel pour les fonctionnaires régulièrement exposés aux traumatismes directs et indirects – établissant ainsi un précédent incitant les commissions provinciales d'indemnisation des accidentés du travail à reconnaître les incidences des traumatismes indirects et à offrir une indemnisation.

- Accroître la portée du programme fédéral d'aide aux employés afin de permettre aux fonctionnaires qui vivent un traumatisme indirect de consulter des conseillers spécialisés en traumatismes.
- Élaborer une formation sur mesure en résilience et en préparation émotionnelle pour les nouveaux agents de sécurité publique et les agents actuels susceptibles d'être exposés de façon régulière à du matériel traumatisant.
- Concevoir et mettre en œuvre des programmes et des formations en déstigmatisation pour les nouveaux gestionnaires et les gestionnaires actuels des ministères de sécurité publique dont les employés sont susceptibles d'être exposés de façon régulière à du matériel traumatisant.

Mobilisation directe des membres

Notre organisation se doit, en tout premier, de communiquer directement avec ses membres. Outre la campagne *Votre protection en lumière*, le SESG s'est acquitté de cette tâche de diverses façons.



Mobilisation des membres

Piquetages d'information, barbecues et manifestations

Pendant ce temps, nous avons aussi été actifs sur le plan de la mobilisation. Les exécutifs de sections locales de l'ensemble du pays ont présenté et/ou participé à de nombreux piquetages d'information, barbecues, manifestations et plus. Le Comité de mobilisation du SESG, a aussi joué un rôle essentiel dans la mobilisation des membres de l'ensemble du pays. Après sa première initiative, soit la distribution de bracelets « Le SESG : au cœur de la sécurité publique » aux membres, le Comité de mobilisation a abordé son premier défi de l'époque : les élections fédérales de 2015.

Le SESG incite les électeurs à se rendre aux urnes : élections fédérales de 2015

Sachant que les enjeux étaient si importants pour l'ensemble du mouvement syndical et pour nos membres, en particulier pendant les élections de 2015, le Comité de mobilisation a proposé de créer des vidéos de chaque membre de l'Exécutif national du SESG encourageant ses membres à se rendre aux urnes. Nos employés ont produit un script convaincant et, pour un après-midi et une soirée, le site de la réunion de l'Exécutif national est devenu un plateau de tournage muni d'éclairage et de toiles de fond, de caméras et de nouvelles prises. Avec une trame sonore et des paroles originales, gracieuseté d'un de nos membres, les deux vidéos enjouées et convaincantes suivantes ont vu le jour : [Faire sortir le vote](#) // [Faire sortir le vote 2](#)

Ces vidéos ont été transmises aux membres par l'entremise de notre site Web et à l'aide d'un courriel direct de ma part. Les commentaires reçus étaient impressionnants. Plusieurs membres ont écrit pour dire à quel point ils étaient heureux de voir le SESG fonctionner en équipe, et s'amuser, tout en transmettant un message important.

Appuyons nos équipes de campagne

Le Comité a aussi dirigé la création de quatre mêmes, deux concernant l'élection et deux appuyant nos équipes de négociation. Ces deux derniers ont été publiés et republiés pendant les périodes de négociation.

Campagne 15-15-15

Le Comité de mobilisation a lancé, avec le soutien du personnel, une campagne 15-15-15 conçue pour exercer des pressions sur le gouvernement pour qu'il mette un terme au processus de négociation et protège les congés de maladie de nos membres.

Visites/tournées du Comité de mobilisation dans la communauté

Le Comité de mobilisation a aussi organisé diverses visites dans des communautés de l'ensemble du pays.

Communication de nos efforts à nos membres – courriels directs, site Web et médias sociaux

Au cours des trois dernières années, j'ai envoyé plusieurs messages directement aux membres, aux exécutifs des sections locales et aux VPRs par rapport à une vaste gamme d'enjeux, notamment nos gains auprès de la CRTFP, l'information sur les intentions de vote des particuliers dans l'élection fédérale, nos vidéos « Faire sortir le vote », le changement de gouvernement, notre campagne *Votre protection en lumière*, ainsi que les messages de récapitulation de fin d'année et des Fêtes. Je suis heureux de voir combien de membres m'ont répondu directement pour nous remercier de les tenir au courant.

Pour ce qui est de notre site Web, grâce au travail ardu du Comité de communication du SESG, et des employés du SESG, il a entièrement été reconçu pendant cette période. Muni de bannières défilantes, d'un calendrier, d'un nouveau fil des médias sociaux, de photos et d'un coffre à outils à jour et d'une page pour membres civils, le site est meilleur et reflète plus fidèlement le SESG.



Vidéos

Le SESG présente : Votre protection en lumière

Visionnez la plus récente vidéo du SESG.

[Visionnez la vidéo](#)

Vidéos	Membres civils	Calendrier d'événements	Campagne de sécurité publique	Renseignements et alertes destinés aux membres	Médias
--------	----------------	-------------------------	-------------------------------	--	--------

De plus, notre activité dans les médias sociaux a augmenté considérablement au cours de cette même période. En janvier 2015, nous avions moins de 100 abonnés sur Facebook et en mai 2017, nous avons quadruplé ce nombre. Bien entendu, il nous reste beaucoup de travail à accomplir, mais le travail que nous avons accompli pendant cette période a permis de construire des bases solides pour l'avenir. Une de nos affiches Facebook les plus populaires portait sur le gain auprès de la CRTFP pour les FOS. Il a attiré presque 30 000 personnes et a donné lieu à 3 500 visites sur notre site Web. Un autre message extrêmement populaire était le lancement de la vidéo *Votre protection en lumière*, que plus de 50 000 personnes ont maintenant visionnée. Autres que ceux-ci, nos messages ont tendance à être ceux qui comprennent des photos spontanées de membres et d'élus.

Réunion des présidents et présidentes de sections locales de 2015 et conférences régionales de 2016 du SESG

Évidemment, nous ne pouvons terminer cette section du rapport sans mentionner la Réunion des présidents et présidentes de sections locales de 2015 et les conférences régionales de 2016 du SESG. C'est toujours un plaisir de travailler directement avec certains de nos bénévoles les plus actifs lors de ces deux occasions.

Réunion des présidents et présidentes de sections locales de 2015 du SESG

Notre priorité lors de la Réunion des présidents et présidentes de sections locales était d'élaborer et d'offrir une formation pertinente et sophistiquée, du point de vue politique, aux leaders du SESG avant les élections de 2015. Outre rencontrer deux consultantes politiques chevronnées, Kathleen Monk, ancienne directrice des communications de feu Jack Layton, et Lynne Hamilton, cadre supérieur du gouvernement Harris, en Ontario, le SESG a demandé à des représentants des

trois principaux partis de s'adresser aux délégués. Le député libéral Wayne Easter (ancien solliciteur général), la députée du NPD et critique en matière de justice, Françoise Boivin, et le sénateur conservateur, Vern White ont pris la parole devant les participants et ont répondu aux questions des membres. Enfin, le SESG a écouté un économiste de renom du Centre canadien de politiques alternatives et commentateur de CBC, Armine Yalnizyan. Dans leurs évaluations, les participants ont dit être reconnaissants du niveau élevé de formation auquel ils ont eu droit.

Conférences régionales de 2016 du SESG

Les participants aux conférences régionales de 2016 du SESG ont indiqué en très grande majorité qu'ils avaient aimé le contenu et l'expérience de ces conférences. Ils ont aimé la première journée, organisée par le SESG, abordant les divers aspects de notre travail et comprenant des ateliers sur la rédaction de résolutions



et sur les enjeux émergents en milieu de travail. Ils ont autant profité du programme de la seconde journée sur divers sujets, organisée par les VPRs. Plusieurs délégués ont mentionné qu'ils étaient reconnaissants pour le contact avec tous les niveaux du leadership du SESG lors de ces conférences, ainsi que pour les possibilités d'apprentissage et de réseautage qu'offraient ces conférences.

Conclusion politiques, programmes et relations avec les médias

Dans l'ensemble, nous sommes fiers que le travail du département des Politiques, programmes et relations avec les médias ait été reconnu comme révolutionnaire et novateur par l'AFPC et l'Association canadienne de la presse syndicale. Nous savons que notre campagne de Sécurité publique a commencé à porter ses fruits, car les députés et les leaders d'opinion reconnaissent de plus en plus notre expertise dans le domaine de la justice pénale. Je suis fermement convaincu que ces liens accrus entre le SESG, les décideurs et les Canadiens donneront lieu à de meilleurs points de vue et une plus grande appréciation du travail qu'accomplissent les membres du SESG et ainsi à de meilleures décisions en matière d'attribution de ressources et des conditions de travail de nos membres.

Finances et administration

Devenir une organisation plus responsable et transparente

Lorsque je suis devenu président national, il m'était très clair qu'il fallait procéder à une analyse approfondie de la gestion financière et des procédures du SESG afin de déterminer la marche à suivre pour en faire une organisation responsable et transparente. Dès le début de mon mandat, nous avons retenu les services de la société de conseils en gestion OTUS pour procéder à une telle analyse. Conformément à ses recommandations, nous avons entrepris un processus de sélection en vue d'embaucher un(e) directeur/directrice, Finances et administration, qui saurait offrir au SESG l'expertise d'un comptable professionnel agréé. Grâce aux efforts déployés par le Comité du personnel, nous avons pu embaucher la consœur Christina Hatchard en août 2015.

Vérifications, états trimestriels et politiques du SESG

Même si elle a été embauchée à la mi-2015, Mme Hatchard a surveillé le parachèvement de nos états vérifiés pour 2014 et a surveillé toutes les vérifications subséquentes. De plus, depuis son embauche et en raison du travail acharné du département des Finances et de l'administration, nous sommes maintenant en mesure de présenter des états trimestriels lors des REN, comme tel que promis.

Offre de webinaires de formation pour les trésoriers

De plus, en 2017, nous avons réussi à offrir nos tout premiers webinaires de formation de trésorier de section locale. Jusqu'à maintenant, les commentaires reçus relativement à ces webinaires ont été très positifs. Les participants indiquent qu'ils se sentent davantage en mesure de gérer et de comptabiliser les fonds de leurs sections locales grâce à leur participation à ces webinaires.

Coordination du Congrès triennal de 2017

Outre leurs autres responsabilités, notre équipe de Finances et administration a assumé la coordination du Congrès triennal de 2017 en étroite collaboration avec le Comité du Congrès et du Comité d'accueil. Nous avons bien hâte de profiter de leur travail assidu en juillet.

Gestion des ressources humaines

Pour ce qui est des ressources humaines, il est devenu manifeste, dès le début de mon mandat, qu'il serait utile pour l'organisation d'éliminer la fonction de réceptionniste et de transférer ces ressources aux Relations de travail. À cette fin, un numéro de téléphone individuel a été attribué à tous les employés et un téléphone d'accès, servant aussi à accroître la sécurité du bureau, a été installé à l'extérieur du bureau principal.

Peu de temps après, le département de Politiques, programmes et relations avec les médias voyait le jour au sein du SESG dans le but de conscientiser les Canadiens et les décideurs au travail essentiel de nos membres. Je demeure convaincu que plus les décideurs apprennent à connaître la contribution de nos membres à la sécurité publique, plus ils seront susceptibles de leur attribuer les ressources nécessaires pour accomplir leur travail de façon sécuritaire et efficace. Pour en savoir plus sur les importantes réalisations de ce département, veuillez consulter cette section du rapport.

Enfin, pour ce qui est du personnel, nous entreprenons à l'heure actuelle les rencontres trimestrielles avec l'ensemble du personnel pour nous assurer qu'ils se sentent inclus et informés des principales priorités de l'organisation. Comme je l'ai déjà mentionné, nous avons aussi tenu deux retraites du personnel pendant mon mandat.



Prestation de solides conseils

Dans l'ensemble, le département des Finances et de l'administration m'a permis de voir de façon lucide les finances du SESG, les moyens de rationaliser les coûts et les mesures devant être prises pour rendre notre organisation plus responsable et transparente au cours de ces quelques dernières années. Lors des conférences régionales de 2016, de nombreux délégués ont noté à quel point ils étaient heureux de la transparence accrue de la situation financière du SESG. Même si certains membres ont indiqué qu'ils n'étaient pas d'accord avec l'ensemble des décisions financières prises par le SESG dans le passé, ils étaient heureux d'avoir l'occasion de les comprendre et d'en discuter. Selon moi, c'est là la marque d'une organisation, transparente, responsable et démocratique.

Si vous voulez en savoir plus sur les Finances du SESG, veuillez-vous référer au rapport financier de la consœur Hatchard.

Transitions

Je ne pourrais terminer ce rapport sans mentionner certaines des grandes transitions qui ont eu lieu au cours de ces trois années.

En 2015, le confrère Byron Duguay a décidé de prendre sa retraite du SESG. Byron est un militant bien connu, aimé et respecté. Je te remercie pour ton dévouement et ton travail acharné, Byron.



En 2016, le confrère Fred Sadori a aussi décidé de prendre sa retraite. Pendant son temps à titre de directeur intérimaire des Relations de travail, il a offert un solide leadership pour aborder l'important arriéré de griefs, il a été essentiel à la conception de notre premier outil d'évaluation du rendement et il était un patron et collègue de grande valeur à tous. Profites-en Fred!

En 2017, nous reconnaissons les importantes contributions des vice-présidentes régionales, Danielle Belleau, Jan Hauck, Debbie Stangrecki. Les contributions de ces VPRs ne peuvent être sous-estimées. Chacune d'entre elles ont fait preuve de dévouement incomparable envers ses membres, les exécutifs de sections locales et notre organisation. Vous allez nous manquer.

La transition qui aura vraisemblablement été ressentie de tous pendant cette période est le décès du confrère Claude Duchesneau. Le confrère Claude a joué un rôle de premier ordre au sein du SESG et il s'est vu accorder le statut de membre honoraire du SESG en septembre 2016. En tant que VPR, puis membre du personnel, Claude a travaillé inlassablement pour le SESG. Il nous manque.

Conclusion

Je suis extrêmement fier du travail que nous avons accompli au SESG au cours de ces trois années. Lorsque j'ai été élu pour servir nos membres, j'ai promis :

- d'accroître la démocratie, la responsabilisation et la transparence au SESG;
- d'accroître la mobilisation et l'engagement de nos membres;
- de moderniser l'organisation.

Je crois que le présent rapport démontre que nous avons fait exactement ce que nous avions dit grâce au travail assidu des membres de l'exécutif de nos sections locales, des vice-présidents régionaux et vice-présidentes régionales et de nos employés. Évidemment, le travail doit se poursuivre, mais je crois que nous avons pris des pas de géant dans ces domaines. Je suis extrêmement fier du groupe dévoué, talentueux et bienveillant qui constitue le SESG et du travail que nous avons accompli ensemble au cours des trois dernières années. Je tiens à remercier sincèrement tous ceux et toutes celles qui ont contribué de façon si importante pour permettre au SESG de servir ses membres de façon efficace.

