

## Rapport de la vice-présidente nationale, Équité, Kelly Bush 2021-2023

Cette période a été marquée par d'immenses changements et de grands défis du point de vue de l'équité. En effet, au cours de ce mandat, tous les ministères ont été confrontés à diverses tâches, telles que :

- les appels à l'action du greffier du Conseil privé,
- les fiches d'évaluation des progrès de la mise en œuvre du plan d'action d'Unis dans la diversité,
- la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, et la création d'un plan d'action,
- les groupes de travail sur la lutte contre le racisme et,
- le Projet de loi C-65, Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Le SSG est parvenu à exercer une certaine influence sur la préparation du Plan d'action sur la diversité et l'inclusion (PADI) de SPAC. Ce plan de haut niveau permet à divers groupes de pouvoir créer des plans d'action individuels, une victoire en soi puisque dans mon rôle de présidente du Cercle des employés autochtones (CEA), j'ai préconisé un plan d'action pour les employé(e)s autochtones afin de répondre au rapport *Unis dans la diversité*.

Je me suis aussi engagée à faire en sorte que soit mis en place un plan visant à combler les écarts au sein du Ministère et ce, pour tous les groupes d'équité. En outre, un appel a été lancé pour obtenir des données désagrégées, ce qui a été fait. Plus nous disposons d'informations, plus nous sommes en mesure de déterminer ce que fait le Ministère pour combler les écarts en matière d'équité. Par ailleurs, nous avons demandé au Ministère de créer des plans de dotation en personnel afin d'adopter une position stratégique dans la façon de combler ces écarts.

Sur le plan de la consultation, le SSG est demeuré actif aux tables de négociation. Je siège aux comités et sous-comités de consultations nationaux suivants, auxquels je demande des comptes à l'employeur :

- Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité :
  - o Sous-comité du Groupe de travail sur le projet de loi C-65
  - o Équipe de rédaction de la politique pour le projet de loi C-65
  - o Évolution de la SST au travail
- Comité de consultation de la Direction générale de l'administration de la paye
- Comité national de consultations syndicales-patronales
- Comité de consultation patronal-syndical – Services ministériels
- Comité de consultation sur les biens immobiliers (pas un membre régulier)
- Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (petit nombre de réunions ; il semble que ce comité a été relégué au second plan dans les priorités ministérielles)

- Réunions sur la Covid – ces réunions sont passées d'une semaine à deux semaines, puis à trois semaines, puis à un mois et maintenant elles se tiennent toutes les deux semaines. Elles ont lieu avec la DGRH et les SBI.

Le SSG est bien représenté au niveau national, surtout au sein du Comité des biens immobiliers. Les points à ces comités au cours des deux dernières années ont porté sur les mandats touchant les masques, les politiques sur les vaccins, la santé et à la sécurité au bureau, les dates de retour au bureau (début et fin), la signalisation, le programme d'accélération, les exigences en matière de santé et de sécurité au travail pour les chefs des services d'urgence et les gardiens d'immeuble, les préposé(e)s aux premiers soins, ce à quoi il convient d'ajouter un certain nombre d'autres points.

Je pense qu'il est logique de demander au CNSST de publier ses procès-verbaux, mais quiconque est intéressé est invité à me contacter pour que je lui fasse parvenir les procès-verbaux des années précédentes. Les thèmes abordés par la DGAP concernent principalement les problèmes de maintien en poste, les différents enjeux qui ont un impact sur ce point étant la formation, l'incohérence de la gestion, les divergences entre les formateurs/formatrices et les vérificateurs/vérificatrices, et l'environnement très stressant, tout ceci causant une baisse du moral du personnel. Les travaux entrepris par le Comité national syndical-patronal ont été, à mon avis, plutôt pauvres. Certes, il a présenté le Plan d'action sur la diversité et l'inclusion et discuté constamment de l'évolution du travail, mais les points à son ordre du jour pourraient inclure les systèmes de voyage, la situation présente concernant les voyages de la prochaine génération, les contrats de biens immobiliers (CBI) ou encore l'influence sur l'orientation de ces contrats. Les systèmes que nous utilisons changent constamment et ont un impact sur nos membres, parfois de façon négative.

Pour ce qui est des diverses activités de l'AFPC, j'ai eu la chance de siéger au Comité des résolutions générales du Congrès, et d'assister au Congrès national triennal et à la réélection de notre président national, Chris Aylward. J'ai été déçue par le peu d'affaires traitées au Congrès, mais j'espère que nous pourrions débattre davantage à l'avenir de questions importantes pour les membres. J'ai également assisté à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité, où des conférenciers et conférencières fantastiques ont parlé de la santé mentale, de la santé des Autochtones, du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, et aussi de l'avenir du travail. J'encourage les membres à s'informer sur le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone et sur la Dre Adriana Berlingieri, enseignante à York, qui a fait une excellente présentation sur la violence familiale, ainsi que sur le panel sur la santé et la sécurité auquel participaient un représentant du SCT, de même que Andrea Peart, Patricia Harewood et plusieurs autres membres de l'AFPC. Le tout s'est terminé par une conférence sur la santé mentale donnée par Stéphane Grenier. Les événements de l'AFPC auxquels j'ai pris part sont notamment les suivants :

- Congrès national triennal
- Comité national des droits de la personne
- Comité national de la santé et de la sécurité
- Comité national des femmes
- École de l'AFPC Atlantique
- Première Conférence sur l'équité de l'AFPC Atlantique
- Réunion du Conseil de l'AFPC Atlantique
- Comités des femmes et des droits de la personne de l'AFPC en Atlantique, ainsi que le Conseil régional. Les deux comités ne sont pas fonctionnels en ce moment, et le Conseil régional est en conflit avec d'autres réunions.
- Congrès du Congrès du travail du Canada
- Congrès triennal régional de la Colombie-Britannique
- Congrès triennal régional de l'Ontario
- Congrès triennal régional de l'Atlantique

Le travail à accomplir ne manque pas, chacun de ces événements, consultations et autres comités exigent une quantité incroyable de préparation et de lecture de documents. Comme je l'ai mentionné dans mes rapports précédents, je travaille actuellement à temps plein dans un rôle national auprès de Services publics et Approvisionnement Canada. Ce rôle de vice-présidente nationale chargée des questions d'équité mérite plus de temps que je ne suis en mesure de consacrer, c'est pourquoi je dois me retirer. Le choix a été difficile, mais le changement est bon pour toutes les organisations et de nouvelles idées fraîches aideront à faire avancer la question de l'équité au SSG. J'encourage toute personne passionnée et expérimentée dans le domaine de l'équité à se présenter. J'ai pu faire progresser ma carrière professionnelle tout en faisant avancer ma carrière syndicale. Je suis éternellement reconnaissante des possibilités offertes par mes activités syndicales et de l'humilité avec laquelle je défends mes consoeurs et confrères dans le domaine de l'équité et au-delà. On peut sortir la femme du syndicat, mais on ne peut pas sortir le syndicat de la militante ! Je vous remercie de votre confiance et de votre foi. Je resterai disponible pour aider quiconque à s'orienter dans ce travail à l'avenir.