



Winnipeg 2014

RAPPORTS

**VPR
DIRECTRICES NATIONALES
DIRECTEUR NATIONAL**

Syndicat de l'Agriculture

**16^{ième} Congrès triennal
Winnipeg
13, 14 et 15 août 2014**

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

BARB KRISTJANSSON, VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE – NORD-OUEST DE L'ONTARIO ET DU NUNAVUT

Du fait que le présent rapport de mes activités est mon tout premier en tant que VPR, je voudrais profiter de cette occasion pour remercier toutes les personnes qui m'ont apporté de l'aide, donner des conseils ainsi que leur soutien au cours de l'année écoulée. Je voudrais tout particulièrement adresser des remerciements à Sam Barlin, ancien VPR, pour ses précieux conseils et pour avoir facilité ma transition. Ma courbe d'apprentissage a été plutôt accentuée!

J'ai commencé mon mandat de VPR en poursuivant le travail de Sam relativement aux retombées du PARD. Nous avons en effet été victimes de compressions et de suppressions de toutes sortes dans les ministères et agences. La fermeture du Centre de recherche sur les céréales de Winnipeg d'AAC a été ressentie comme un énorme coup de poing par nos membres. Certains ont été transférés aux centres de recherche de Morden et de Brandon, mais d'autres ne pouvaient déménager pour des raisons personnelles, et se sont donc lancés dans d'autres carrières. De nombreux membres n'ont pas eu d'offres de réinstallation et avaient de courtes périodes de temps pour essayer de déterminer ce que serait leur avenir. Ces individus, fort dévoués et de véritables bêtes de travail, vont beaucoup nous manquer.

Nous avons aussi constaté la suppression du Programme de recherche d'AAC sur les bovins au Centre de recherche de Brandon, alors que ce programme existait depuis une centaine d'années et avait permis d'entreprendre des recherches fabuleuses sur le fourrage des troupeaux, la reproduction des bovins, ainsi que dans d'autres domaines importants liés aux bovins dans les Prairies. L'actuel gouvernement démontre bien qu'il n'est pas intéressé à aider les agriculteurs ni les éleveurs d'animaux de ferme, et semble avoir oublié d'où viennent nos approvisionnements en aliments.

Au cours de l'année écoulée, j'ai assumé le rôle de coprésidente du Comité régional de la SST dans l'Ouest à l'ACIA. Nous sommes toujours confrontés à un conflit entre notre syndicat et l'Agence, sur l'utilisation de sa politique en matière de harcèlement. Nous sommes fermement convaincus que nos membres doivent faire appel à la Partie XX du CCT en cas de harcèlement au travail.

Je copréside par ailleurs notre Comité régional des CSP avec l'ACIA, et siège aussi au Comité des CSP de la région de l'Ouest, toujours à l'ACIA. L'Agence continue de modifier les gestionnaires aux niveaux régional et sectoriel, ce qui présente de grosses difficultés lorsque nous essayons de régler les problèmes et autres conflits sur les lieux de travail.

J'ai activement participé aux activités de la Direction générale des services agroenvironnementaux (DGSA), autrefois appelée l'Administration du rétablissement agricole des prairies (ARAP). Le PARD a entraîné la fermeture de la ferme forestière de la DGSA à Indian Head (SK), ainsi que la décentralisation de tous les pâturages communautaires de la DGSA au MB, en SK et en AB, ce qui a eu et continuera d'avoir d'énormes répercussions non seulement sur nos membres mais aussi sur les milliers de personnes qui comptent sur les pâturages pour que leur bétail y broute. Il s'agit d'une situation plutôt unique pour certains membres, non seulement parce que leur travail a disparu ou va disparaître, mais aussi parce que dans de nombreux cas leurs

maisons se trouvent situées sur ces pâturages et qu'il va leur falloir déraciner leur conjoint(e) et leurs enfants en raison de la perte de leur emploi. Un grand nombre de groupes et de communautés sont venus nous aider pour sauver le programme de pâturage, mais l'avenir n'est pas rose.

Je siége actuellement à l'équipe de négociation de l'Alliance pour cette ronde de négociations avec l'Agence. Ce fut quelque chose d'entièrement nouveau pour moi, mais quelle expérience! J'ai eu le grand bonheur de contacter beaucoup de membres dans le cadre de ce travail. Ce que font nos membres un peu partout au pays, d'une côte à l'autre, est exceptionnel, et doit être mis en valeur. Le gouvernement que nous avons ces jours-ci ne voit pas les choses du même œil, mais considère plutôt les membres comme un coût à supprimer et à diminuer. Cette situation est inacceptable, aussi j'espère sincèrement que nous pourrons faire quelque chose en 2015 pour régler la situation.

Notre entente de principe avec l'ACIA va faire l'objet d'un scrutin électronique, une toute première, de la part de nos membres. Cette façon de faire a été quelque peu difficile, mais nous sommes prêts! Nous nous servons de webinaires un peu partout au pays afin de permettre aux membres d'assister virtuellement à une réunion de ratification, puis de déposer leur vote par ordinateur ou téléphone. Je crois que cela va faciliter la tâche des membres qui pourront ainsi exercer leur droit de vote.

À l'échelle nationale, je siége au Comité des Statuts et des Règlements au sein duquel nous avons dû faire beaucoup de travail pour trouver des économies. Au fur et à mesure que diminuent nos effectifs, il en va de même de nos revenus. Nous sommes parvenus à réduire les dépenses dans de nombreux domaines, et continuons d'examiner des moyens novateurs et efficaces de fonctionner.

Je me réjouis à l'idée de continuer de servir nos membres du Syndicat de l'Agriculture en quelque capacité que ce soit. Les prochaines années vont être particulièrement dures pour la fonction publique, aussi devons-nous être prêts à nous défendre et à représenter nos membres. Les attaques lancées par le gouvernement contre les congés de maladie n'en sont qu'un exemple. Je me réjouis de voir autour de nous énormément de personnes prêtes à défendre nos services et à protéger les droits que nous avons acquis de dures luttes par le passé.

Encore merci pour votre soutien au cours de l'année écoulée.

Syndicalement,
Barb Kristjansson
VPR – MB, NO ON, NU

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

CHARLENE VIDITO-MILNE, DIRECTRICE NATIONALE DES DROITS DE LA PERSONNE

Ce fut un grand honneur et un formidable privilège que de servir nos membres en tant que directrice nationale des droits de la personne. L'expérience que j'ai pu ainsi acquérir et les relations que j'ai entretenues avec mes consœurs et confrères du Syndicat seront à jamais dans mon cœur.

À ce poste de directrice, j'ai coordonné et présidé les réunions du Comité national des droits de la personne (CNDP). Au cours des trois dernières années, j'ai pu constater bien des changements au sein de notre CNDP, mais je dois reconnaître que l'engagement, la passion et le dévouement de ses membres n'ont jamais fluctué.

Nous avons adopté une approche davantage cohérente au pays et offrons les mêmes présentations, distribuons les mêmes renseignements et lançons des initiatives qui, à en croire nos membres, leur sont importantes.

Nous avons poursuivi notre tâche en vue d'en arriver à des milieux de travail et communautés inclusifs, entretenu des liens avec divers groupes et organisations, créé des alliances et renforcé notre lutte pour conserver les droits que nous avons tout simplement parce que nous sommes des êtres humains.

À toutes les réunions du CNDP, nous lançons la discussion sur la façon de servir du mieux possible nos membres, ce qui a été quelque peu difficile en raison des nombreux changements qui sont intervenus dans sa composition ces trois dernières années. Chaque nouveau membre apporte avec lui une passion nouvelle et aussi une vision qui lui est propre sur l'orientation du comité. Au cours de la réunion de l'année (2013) écoulée, le comité a cherché :

- À mieux comprendre la définition de droits de la personne, de discrimination et de harcèlement.
- À mieux comprendre l'importance de la défense et de la promotion des droits de la personne sur les lieux de travail.
- À mieux comprendre le rôle du (de la) représentant(e) syndical(e) dans la promotion des droits de la personne au travail.
- À mieux examiner les ressources et autres outils disponibles pour nous aider à être des représentant(e)s plus efficaces dans le milieu de travail.

Cette formation a donné naissance à un plan de travail « Repensons les services de garde à l'enfance » dans le cadre du thème « Les obligations familiales sont des droits de la personne ».

Durant ce cycle de trois qui vient de s'écouler, l'AFPC a organisé une Conférence nationale sur l'équité à propos de laquelle mon rôle consistait à recevoir les demandes de participation et à avancer des recommandations à notre 1^{er} vice-président national. À en croire le nombre de demandes en question que nous avons reçues, nous avons de

quoi être encouragés par le niveau d'engagement et d'intérêt manifesté par nos membres.

Il m'a fallu remettre ma démission, le cœur brisé, de mon poste de directrice nationale à compter du 6 janvier 2014, puisque j'ai accepté un emploi dans le secteur privé. Sachez que ce fut un grand honneur que d'être votre voix à la table et de me tenir à vos côtés.

Le Syndicat de l'Agriculture m'a appris bien plus que je ne l'aurais cru possible sur ce que signifie vraiment d'être membre d'un syndicat, entourée de gens unis pour lesquels la solidarité est primordiale.

Syndicalement,
Charlene Vidito-Milne
Directrice nationale, Droits de la personne

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

DANIELLE MOFFET, DIRECTRICE NATIONALE – MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

À la clôture du dernier congrès, j'ai entrepris un autre mandat en tant que directrice nationale au ministère de la Défense nationale (MDN). J'en profite pour remercier les délégués qui ont eu confiance en moi et qui m'ont élue.

Durant ces trois dernières années, j'ai eu l'honneur et le grand plaisir de me mettre au service des membres du groupe ED que je représente fièrement au sein du ministère de la Défense nationale.

Pendant mon mandat, j'ai dû faire face à un certain nombre de gros problèmes touchant différents enjeux primordiaux pour nos membres. Je tiens à mentionner que le roulement élevé du personnel militaire en poste n'aide pas à gérer ces situations complexes que nous devons essayer de résoudre au plus bas niveau car à chaque changement de commandement nous devons réexpliquer aux nouveaux dirigeants militaires la raison d'être du syndicat, les articles de la convention collective ainsi que les directives du conseil du Trésor. Malgré tout, le syndicat a pu boucler d'importants dossiers épineux tels que celui sur le réaménagement des effectifs à la suite de la fermeture du détachement Borden de l'École des langues des Forces canadiennes (ELFC), ceux des plaintes déposées au Tribunal de la dotation de la Fonction publique et plusieurs dossiers de griefs. En ce qui concerne le grief de principe que nous avons déposé en 2010 au sujet des consultations mixtes, article 35 de notre convention collective, nous avons obtenu gain de cause. Pour ce qui est des dossiers de griefs au troisième palier qui n'ont pas encore été réglés, ils devraient être entendus sous peu.

J'ai aussi guidé et conseillé, au meilleur de mes connaissances, les membres que je représente dans divers dossiers délicats dont la mise sur pied de comités de retour au travail lorsqu'un membre réintègre son poste après un congé prolongé; l'explication de la composition et du fonctionnement des comités de santé et de sécurité au travail; le perfectionnement de la compétence et l'application de la Partie II du *Code canadien du travail* (CCT) et de la *Partie XX – Prévention de la violence en milieu de travail du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST) pour que les employés œuvrent dans un milieu de travail sécuritaire, sain et exempt de tout type de violence dont le harcèlement et l'intimidation; et l'enrichissement des connaissances et l'application de la loi sur l'embauche dans la Fonction publique fédérale.

J'ai aussi fait la promotion du Programme d'apprentissage mixte (PAM), du Programme d'aide aux employés (PAE), des cours offerts par l'alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), de la campagne RAND, des différentes campagnes politiques mises sur pied par l'AFPC ainsi que celles élaborées par notre élément.

Je participé à plusieurs manifestations syndicales. J'ai assisté à toutes les réunions ainsi qu'à la plupart des appels conférence du conseil national du Syndicat de l'Agriculture. J'ai siégé au *comité permanent des statuts et règlements* du Syndicat de

l'Agriculture. J'ai assisté aux réunions du *comité national d'orientation en matière de santé et sécurité*. J'ai aussi été membre du *comité de congé d'études du groupe ED* (éducation). J'ai participé à des colloques, des conférences et j'ai été déléguée à des congrès.

J'ai accompagné des membres dans des situations complexes de médiation. J'ai participé à plusieurs assemblées générales de différentes sections locales (Gatineau, Kingston, Saint-Jean-sur-Richelieu).

J'ai suivi diverses formations pour mieux comprendre les enjeux et pour être en mesure d'aider les membres du groupe EB [par exemples : formation sur le réaménagement des effectifs, le cours avancé sur la représentation concernant le TDFP (Tribunal de la dotation de la Fonction publique), les cours pour améliorer le leadership, etc.]

De plus, au cours de mon mandat, j'ai essayé d'accroître les compétences en leadership de nos militants syndicaux car nous avons besoin de leur appui et de l'appui de tous nos membres pour montrer à notre employeur notre détermination à ne perdre aucun des gains acquis au fil des années. Nous sommes au début de la période des négociations des différentes conventions collectives et c'est avec la mobilisation de nos membres que nous allons pouvoir négocier des conventions collectives justes et équitables qui amélioreront les conditions de travail des fonctionnaires fédéraux pour que la population canadienne soit mieux servie. Ayant été élue pour participer aux négociations du groupe EB, j'espère que tous nos membres seront derrière nous pour nous appuyer afin que toutes les tables de négociations puissent améliorer les conventions collectives de tous les employés fédéraux.

Malgré le travail syndical à accomplir à chaque jour, les réunions auxquelles je participe, les formations syndicales, les conférences, les colloques régionaux et les congrès triennaux auxquels j'ai participé en tant que déléguée, tout au long du mandat qui m'a été confié, j'ai toujours continué de m'occuper des priorités des membres du groupe que je représente.

Depuis mon entrée en fonction au sein du Syndicat de l'Agriculture, j'ai appris énormément de choses et je continue à en apprendre quotidiennement. J'ai accompli beaucoup de travail pour essayer d'améliorer les conditions d'emploi de nos membres, mais je dois admettre qu'il reste encore bien des choses à faire.

Au cours des années à venir, ce sera nécessaire de porter une attention spéciale à la survie de l'École de langues des Forces canadiennes, au bilinguisme au sein du ministère de la Défense nationale, au maintien des postes d'enseignement et à la sous-traitance. Il faudra aussi être vigilant en ce qui concerne les processus de dotation pour s'assurer qu'il n'y ait pas d'abus de pouvoir, que les restructurations fréquentes au sein du ministère n'affecteront pas nos membres, que des plans pour assurer la relève seront mis en place, que les changements fréquents des gestionnaires militaires garantisse le suivi des dossiers, que l'application des lois en matière de santé et sécurité en milieu de travail soit respectée et qu'on élimine le harcèlement, la violence psychologique et l'intimidation au sein du ministère.

Avant de terminer, j'aimerais remercier les personnes élues au bureau national ainsi que celles du conseil national qui m'ont aidé à parfaire mes connaissances syndicales; le personnel du bureau syndical qui était toujours prêt à m'aider et à me diriger vers la personne disponible qui pouvait rapidement répondre à mes questions; les agents syndicaux qui m'ont appuyée et conseillée afin que je puisse résoudre des litiges majeurs. Je désire aussi remercier les représentants syndicaux élus dans les différentes sections locales et tous les membres que je représente que vous soyez à Halifax, Val Cartier, Saint-Jean-sur-Richelieu, Gatineau, Kingston, Winnipeg ou Esquimalt, car c'est aussi grâce à vos questions que j'ai autant appris au cours de mon mandat.

BON CONGRÈS!

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

DON BOUCHARD, VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL – OUEST DE L'ATLANTIQUE

En décembre 2013, l'ancien VPR de l'Ouest de l'Atlantique, Rick Cormier, m'a mis en candidature pour le remplacer, avec l'appui d'Alyre Richard. J'ai accepté cette candidature qui est entrée en vigueur le 15 janvier 2014. M. Alyre Richard a quant à lui été mis en candidature au poste de VPR suppléant, ce qu'il a accepté.

Depuis ma prise de fonctions, je n'ai assisté qu'à une seule AGA, soit celle de ma section locale 60063, en janvier. Depuis, j'ai apporté mon aide à la planification et à l'organisation du Colloque de la région de l'Atlantique à Saint-Jean, avec Sue-Ann Glavin, VPR de de l'Est de l'Atlantique, du 21 au 23 février. Ce fut pour moi une expérience fort intéressante dont j'ai beaucoup appris.

Par ailleurs, j'avais pour habitude de suivre les réunions trimestrielles des CCSP/CSST à Fredericton en tant que président de section locale, aussi j'ai continué de m'y rendre à titre de VPR, en plus de celle de Moncton.

J'ai aussi participé à des services de médiation avec un employé, et ai pris part activement à d'autres dossiers touchant la sécurité au travail, le harcèlement et le manque de mesures d'adaptation.

Depuis le milieu du mois d'avril, je me suis intéressé de près à diverses questions concernant la Section locale 60006 de Fredericton du fait que son Exécutif ne semble pas vouloir assumer ses fonctions de membres du Syndicat de l'Agriculture.

J'ai aussi assisté à la réunion du Conseil national convoquée à Winnipeg du 8 au 12 avril, à laquelle j'ai été affecté au Comité des questions générales et au sein duquel je travaille du mieux possible. Dans l'ensemble, ce fut pour moi une grande expérience depuis mon élection, et au cours de cette période j'ai eu le privilège de rencontrer d'autres VPR et de travailler avec eux et elles, et de tirer profit de leurs connaissances. Je peux ainsi dorénavant m'appuyer sur ces nouvelles compétences pour les utiliser dans ma région.

Je me réjouis à l'idée de m'attaquer à d'autres défis et d'avoir la chance de représenter de façon responsable les intérêts de tous nos membres.

Je tiens personnellement à remercier le confrère Rick Cormier de m'avoir donné cette opportunité d'assumer ce poste.

Cordialement,

Don Bouchard
VPR-Ouest de l'Atlantique
Syndicat de l'Agriculture

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

ELENA BEYNON, VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONAL – NORD DE LA SASKATCHEWAN

J'ai été élue VPR suppléante du Nord de la Saskatchewan au Congrès du mois d'août 2011, et suis devenue VPR en avril 2012 lorsque Marianne Hladun a assumé les fonctions de VPER des Prairies. J'ai occupé ce poste jusqu'au 31 mars 2014 après quoi j'ai pris un congé de maternité au cours duquel ma suppléante, Karen Zoller, a assumé mon poste. En compagnie de Milton Dyck (VPR du Sud de la Saskatchewan pendant la plupart de mon mandat de VPR), j'ai représenté les membres du Syndicat de l'Agriculture qui travaillent pour l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC), la Commission canadienne des grains (CCG) et l'Agence canadienne du Pari-Mutuel (ACPM) en Saskatchewan. Je suis moi-même une employée d'AAC où je travaille depuis 2010 en tant que technicienne de recherche.

Ce mandat de VPR a été particulièrement occupé car il a coïncidé avec des licenciements découlant du Plan d'action pour la réduction du déficit (PARD) du gouvernement conservateur, qui avait pour but d'éliminer 19 200 postes de la fonction publique et, dans le cas d'AAC, de lancer une initiative de « Transformation » qui a eu lieu en mai 2013. Cette initiative a entraîné d'autres réductions, forçant ainsi la fusion de la Direction générale des services agroenvironnementaux (DGSA) et celle de la recherche en une seule, appelée Direction générale de la science et de la technologie.

Au cours de cette période, j'ai siégé aux comités de la SST de la région et de l'Ouest, au CCSP de la région de l'Ouest et au Comité de transition des employé(e)s de la région de l'Ouest pour l'ACIA, de même qu'aux comités régionaux du réaménagement des effectifs (CRRE) pour le Programme des pâturages communautaires (PPC) et la Direction générale de la science et de la technologie à AAC.

Dans le présent rapport, vous trouverez un résumé de quelques-unes des activités auxquelles j'ai pris part en tant que VPR, cette liste n'étant aucunement exhaustive. En plus des retombées du PARD, je me suis occupée de griefs pour l'ACIA et AAC et consacré une grande partie de mon temps à une plainte de violence au travail contre l'ACIA. Selon les besoins, j'ai donné des conseils et fourni des services aux quatre sections locales de ma région, soit Saskatoon, Watrous, Scott et Melfort.

ACIA

À la suite du PARD, les services provinciaux d'inspection des viandes devaient être transférés aux provinces à compter du 1^{er} janvier 2014. Les employé(e)s touché(e)s (environ cinq) avaient reçu une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) en 2012. En Saskatchewan, la prestation de ces services d'inspection a été sous-traitée au Saskatchewan Food Industry Development Centre Inc. (Food Centre) à Saskatoon.

Le bureau du district de Wynyard devait fermer ses portes en mars 2014, ainsi les vétérinaires (IPFP) et inspecteurs et inspectrices excédentaires ont reçu des GOER, alors que le personnel administratif se voyait offrir diverses options en vertu de la Politique de transition des employé(e)s (PTE).

Le bureau du district de Prince Albert a par ailleurs perdu un poste d'inspecteur à la suite du processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), le titulaire recevant diverses options en vertu de la PTE.

En dehors du PARD, l'établissement Maple Leaf à North Battleford a fermé ses portes, ce qui a causé la mise sur la liste des employé(e)s excédentaires de deux inspecteurs qui ont reçu des options dans le cadre de la PTE.

Beaucoup de travail a été effectué avec la direction régionale pour s'assurer que nos membres étaient au courant des postes vacants dans la province ainsi qu'en dehors, de sorte qu'ils puissent faire connaître leur intérêt plutôt que d'attendre de recevoir des offres d'emploi (risquant d'être) moins désirables de la part de l'employeur. Les syndicats concernés ont fait de leur mieux pour que les employé(e)s soient tenu(e)s au courant du processus d'évaluation utilisé pour les nominations, et s'assurer que ce processus était juste. Chaque fois que possible, les employé(e)s ont reçu des offres de poste dans leur région de travail actuelle, mais dans certains il leur a fallu déménager.

AAC

La majorité des compressions en Saskatchewan a eu lieu dans le sud de la province en raison de la cessation du Programme des brise-vents à Indian Head en décembre 2013, et des suppressions opérées à la suite de l'initiative « Transformation » en 2013 qui ont eu principalement des répercussions sur les employé(e)s de la Direction générale des services agroenvironnementaux (DGAE) et ceux et celles des Ressources humaines à Regina.

Dans le nord de la Saskatchewan, le PARD a causé la perte de deux postes de chercheur scientifique (IPFPC) et d'un poste de conception graphique (AFPC) à l'installation de recherche de Saskatoon (Direction générale de la recherche) en 2012. La Direction générale des services agroenvironnementaux et celle de la recherche ont été éliminées pour en faire une nouvelle appelée Direction générale de la science et de la technologie (DGST), à compter de juillet 2012. Le Programme des pâturages communautaires (PPC) qui relevait de la DGAE est maintenant au sein de la Direction générale des programmes (DGP), alors que les autres employé(e)s de la DGAE se retrouvent tous et toutes à la DGST.

La fermeture du bureau de Rosetown de la DGAE était prévue en mars 2013, et il devait en être de même d'un certain nombre d'autres bureaux dans l'Ouest du pays. Les EG touché(e)s (14 en tout) ont fait partie d'un processus de SMPMD pour les nouveaux postes situés un peu partout au Canada, alors que le personnel administratif recevait des options en vertu du RE. Ce processus de SMPMD a été grandement retardé, mais certains des postes pouvant être touchés se sont retrouvés un an plus tard dans le cadre de l'initiative Transformation.

Toujours dans le cadre du PARD, il avait été décidé d'éliminer le Programme des pâturages communautaires (PPC) qui relevait de la DGAE et qui était en place en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba, les pâturages devant être transférés au cours d'une période de cinq ans. En tout, ce sont 182 employé(e)s (gestionnaires des pâturages, cavaliers et cavalières, agent(e)s d'administration, agent(e)s des services de construction, gestionnaires des terres, personnel de l'administration centrale) qui reçoivent des lettres d'employé(e)s touché(e)s. Environ 120 cavaliers et cavalières employé(e)s pour une durée déterminée (ne relevant pas du RE) ont aussi été

touché(e)s. La majorité des pâturages retournera sous la responsabilité des provinces respectives, mais quelques-unes sont la propriété du gouvernement fédéral. Un calendrier de désinvestissement des pâturages a été élaboré et communiqué au syndicat et aux employé(e)s touché(e)s. En Saskatchewan, en moyenne 10 pâturages par an seront transférés au cours de chacune des quatre premières années (2013-2016), le restant (environ 22) en 2017. Le gouvernement de la Saskatchewan n'a pas indiqué son désir d'assumer la gestion de ces terres, aussi on ne sait pas trop ce qu'il va se passer à l'avenir. Nous espérons que des groupes de mécènes parviendront à acheter certains des pâturages, mais il reste à voir si cela sera une option viable.

En Alberta (base du MDN à Suffield), un seul pâturage a été transféré en 2013. Au Manitoba, l'Association des éleveurs de bovins de cette province était en pourparlers avec le gouvernement provincial pour prendre tous les pâturages, en groupe, alors que le calendrier de désinvestissement initial prévoyait 10 pâturages en 2013 et trois à quatre au cours de chacune des quatre années suivantes. Tout ceci a été modifié en 2014, mais tous les pâturages du Manitoba doivent néanmoins être transférés en 2015.

Milton Dyck (VPR du Sud de la Saskatchewan) a joué un rôle fondamental dans le lancement de la campagne en ligne *Protégeons la Prairie*, parrainée par le Syndicat de l'Agriculture, pour lutter contre la décision visant la suppression du Programme des pâturages communautaires et garantir la préservation de ces terres à l'avenir. Cette campagne a reçu l'appui de la Saskatchewan Environmental Society et du chapitre de la Saskatchewan de la Société pour la nature et les parcs du Canada (SNAP). En compagnie de Bob Kingston et de Fabian Murphy, j'ai assisté au Congrès du Syndicat national des cultivateurs en novembre 2012 en tant que VPR pour promouvoir cette campagne et faire connaître l'impact qu'aura la perte de ces Terres protégées.

Dans le Nord de la Saskatchewan, l'initiative de Transformation d'AAC en 2013 a entraîné l'élimination de deux postes de l'AFPC au Centre de recherche de Saskatoon, de deux postes à North Battleford et de trois autres à Watrous. Des membres de l'IPFPC à Saskatoon étaient aussi ciblés, et le Centre a perdu des postes de scientifique (3) et d'ingénieur (2?). En Saskatchewan, les employé(e)s de l'ancienne DGAE dans le domaine de la gestion des ressources en eau et du transfert de la technologie ont été également ciblé(e)s au cours de cette ronde de compressions. Un certain nombre d'employé(e)s de soutien qui avaient été transféré(e)s de la DGAE à la Direction générale de la science et de la technologie ont été retourné(e)s au Programme des pâturages communautaires (qui relève de la Direction générale des programmes) et désigné(e)s comme étant touché(e)s en vertu du RE. Les compressions dans le cadre de l'initiative de Transformation combinées à l'élimination du PPC entraîneront la fermeture de plusieurs bureaux de l'ancienne DGAE à Saskatchewan. En tout, ce sont 40 employé(e)s de la DGST qui ont été touché(e)s par la Transformation.

Tous les employé(e)s excédentaires ont reçu les options prévues dans le cadre du RE. Aucune garantie d'offre d'emploi raisonnables (GOER) n'a été accordée. Les employé(e)s du PPC ont été considéré(e)s comme étant touché(e)s et deviendront donc excédentaires selon le calendrier de désinvestissement.

Examen GL (AAC)

Les résultats de cet examen ont été publiés en décembre 2012 et révèlent que les membres qui ne sont pas satisfaits peuvent déposer un grief à propos de leur

description de travail et de leur classification. Un certain nombre de ces griefs sont toujours en cours, la priorité étant donnée aux employé(e)s touché(e)s par le PARD et la Transformation.

Examen EG (AAC)

Les audiences de grief au dernier palier ont lieu pour ceux en suspens qui découlent de l'Examen EG.

Agence canadienne du Pari-Mutuel (ACPM)

Deux emplois à temps partiel en Saskatchewan ont été touchés.

Négociations collectives

Le groupe TC (Conseil du Trésor) en est arrivé à une entente de principe le 1^{er} août 2013, laquelle a été ratifiée le 18 octobre de la même année. Cette entente concernait les membres TC d'AAC et de la Commission canadienne des grains (CCG). Elle reprend le « modèle d'entente » des autres groupes du Conseil du Trésor et inclut des augmentations salariales de 1,75 %, 1,5 % et 2 % sur trois ans, rétroactivement au 22 juin 2011, en échange de l'abandon de l'indemnité de départ en cas de retraite et de démission. Les employé(e)s de durée indéterminée et ceux et celles de durée déterminée ayant au moins un an de service continu, avaient jusqu'à six mois à compter de la date de la signature pour décider si ils ou elles voulaient que leur indemnité de départ accumulée soit rémunérée en entier ou en partie, ou bien la garder jusqu'à leur retraite ou cessation d'emploi. Cette entente comportait quelques modestes améliorations, par exemple une indemnité annuelle de 1,5 % pour tous les EG à compter du 22 juin 2013, des augmentations des congés de décès, des congés pour obligations familiales, ou encore une meilleure protection des employé(e)s de durée déterminée.

Tous les détails de l'entente se trouvent sur le site Web de l'AFPC ou dans la convention collective elle-même.

L'ACIA a également conclu une entente de principe en février 2014 après deux années de négociations collectives. À l'instar du groupe TC, cette entente est typique de celle conclue pour d'autres groupes du Conseil du Trésor, et offre des augmentations salariales de 1,75 %, 1,5 % et 2 % sur trois ans, rétroactivement au 1^{er} janvier 2012, en échange de l'abandon de l'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission. Si cette entente est ratifiée, les membres devront prendre une décision concernant le versement de leur indemnité de départ accumulée. Elle inclut également quelques modestes améliorations, par exemple une augmentation des congés de décès, personnels, de bénévolat et pour obligations familiales, une amélioration à la période d'option en vertu de la Politique de transition à l'emploi, soit de 90 à 120 jours, une meilleure protection des employé(e)s de durée déterminée. Pour la première fois, les membres pourront voter en ligne et, à la date du présent rapport (mai 2014), le scrutin est en cours.

Tous les détails de cette entente de principe se trouvent sur le site de l'AFPC ou dans la convention collective elle-même.

Dans le cas de ces deux groupes, même si les ententes conclues n'accordent pas toutes les revendications contractuelles et/ou les recommandations avancées par la Commission de l'intérêt public (CIP) dans son rapport, les équipes de négociation sont d'avis qu'étant donné la situation politique actuelle, il s'agit des meilleures ententes pouvant être conclues, c'est pourquoi elles recommandent leur acceptation à l'unanimité.

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

GUS MARDLI, DIRECTEUR NATIONAL – DROITS DE LA PERSONNE

J'ai eu l'honneur d'être élu au poste de directeur national suppléant à l'occasion du Congrès triennal de 2011, ce qui m'a donné la formidable possibilité d'assister à ma première réunion du Conseil national en tant qu'observateur à l'automne 2011. Cette expérience, fort précieuse, m'a appris bien des choses sur la façon dont notre Conseil national mène nos affaires syndicales entre deux Congrès. J'ai eu aussi l'occasion de faire partie du Comité permanent des questions générales avec d'autres VPR, directeurs et directrices, et suppléants et suppléantes.

La première réunion du Comité des droits de la personne, après le Congrès de 2011, s'est déroulée en novembre 2011. Le Comité voulait préparer une liste de l'ensemble des représentant(e)s des droits de la personne au niveau local et décida de contacter les VPR et président(e)s des sections pour faciliter la tâche des représentant(e)s des régions dans la promotion de l'équité des droits de la personne, et aussi pour distribuer toutes sortes de renseignements au niveau de la base.

Nous avons par ailleurs préparé un document pour définir les attributs ainsi que les rôles et responsabilités des représentant(e)s régionaux(ales). Ce document devait être utilisé par les VPR ainsi que lors de l'organisation de l'élection de représentant(e)s régionaux(ales) des droits de la personne et de leurs suppléant(e)s. Il a été fort utile puisque l'élection des nouveaux et nouvelles représentant(e)s régionaux(ales) se déroule généralement au premier Colloque régional qui suit chaque Congrès triennal. Les membres du Comité de sont aussi engagés à trouver des ressources « déjà disponibles » que ce soit au niveau national ou régional (documents, vidéos, manuels, liens de sites Web, formation officielle, feuillets, etc.), lesquelles ressources constituent un excellent moyen de sensibiliser et d'informer les membres, partout au pays, et ce, pour un coût minime, ce qui soulagera ainsi le budget limité du Comité et le budget général de l'Élément.

Nous en sommes arrivés à un consensus selon lequel le meilleur moyen de rester dans les limites budgétaires et d'assurer le suivi des résultats positifs du Comité consiste à distribuer le même message et le même plan d'action dans chaque région. Tout le monde a reconnu, selon l'expérience de chacun, que les membres du syndicat voulaient en savoir davantage sur ce que l'on entend par les droits de la personne. Le Comité décida alors de mettre à jour le livret qui était en cours de préparation, ainsi que de concevoir une présentation en PowerPoint en guise d'introduction au Comité, puis une brève explication des droits de la personne. Tous ces documents devaient être remis aux colloques et aux AGA des sections locales par les représentant(e)s régionaux(ales).

Une période de temps a été prévue pour la formation/présentation au cours de la réunion de sorte que les représentant(e)s régionaux(ales) ont pu suivre un cours sur le thème « **Pourquoi la santé mentale au travail est importante** », animé par **Renée Ouimet**, travailleur social agréé en Ontario, également directeur de la Division du renforcement de la capacité et de l'éducation, à Ottawa. Cette présentation a été extrêmement bien reçue, aussi a-t-il été décidé de l'inclure dans le plan de travail du Comité devant être remis aux colloques régionaux.

Le Comité avait également comme idée de produire des vidéos pour s'attaquer à diverses questions touchant les droits de la personne. Le directeur devait la proposer à la prochaine réunion du Conseil pour obtenir son appui et peut-être même sa participation, si l'intérêt était bien présent :

- la région du Québec s'est portée volontaire pour entreprendre les premières tâches sur la préparation d'une vidéo sur les **travailleurs immigrants**. Un questionnaire sera envoyé au Comité sur le type de questions à aborder dans la vidéo, et
- le directeur devait par ailleurs préparer un questionnaire en vue d'une vidéo sur le thème du **Handicap invisible**.

Le Comité des droits de la personne a organisé une autre réunion en personne en septembre 2012 au cours de laquelle nous nous sommes rendus compte que de nouveaux et nouvelles représentant(e)s régionaux(ales) avaient été élu(e)s depuis la tenue de la plupart des colloques régionaux au cours du premier trimestre de l'année financière, et aussi du fait que les représentant(e)s régionaux(ales) des droits de la personne sont normalement élu(e)s lors du premier colloque régional qui suit le Congrès triennal. Il a donc été décidé de déplacer la réunion annuelle du Comité au mois de juin, soit celui après lequel la plupart des colloques régionaux auraient déjà eu lieu. Le Comité était d'avis que de la sorte les mêmes représentant(e)s resteraient au sein du Comité entre deux Congrès, facilitant ainsi la préparation du plan de travail du Comité et le rendant plus efficace au moment de l'affectation des tâches et autres activités parmi les représentant(e)s régionaux(ales).

Le Comité s'est ensuite penché sur l'élaboration d'un logo, après quoi il a été décidé de conserver les couleurs bleu et or du logo du Syndicat de l'Agriculture. Cette suggestion devait être soumise à chaque région afin de trouver un(e) artiste local(e) qui préparerait un logo en tenant compte du concept avancé par le Comité. Un logo a donc été conçu à l'issue d'un effort collectif entre les régions de l'Alberta et du Manitoba. Ce logo a été accepté, et ressemble à deux oiseaux de la forme d'une main incluse dans le centre de l'actuel logo du Syndicat de l'Agriculture.

Le Comité a par ailleurs suivi un cours de formation sur le thème « Comment former des alliés? », donné par la consœur Karina Sihota, représentante de l'action politique au Congrès du travail du Canada. Cette formation comportait quatre modules :

- 1- Pourquoi les syndicats font ce qu'ils font.
- 2- Après de quels organismes devrions-nous essayer de former des alliances.
- 3- Comment créer des alliances.
- 4- Planification de la promotion.

Il a par ailleurs été recommandé que ce cours de formation inclue le plan de travail annuel du Comité, et précise quand les représentant(e)s régionaux(ales) seront prêt(e)s à le donner avec l'aide d'autres représentant(e)s des droits de la personne au niveau local et de leurs suppléant(e)s également. Il pourrait être donné parallèlement avec la présentation en PowerPoint du Comité sur l'Introduction aux droits de la personne.

Le Comité des droits de la personne a mis au point son plan de travail pour la période 2012-2014, qui comporte les éléments suivants :

1. Donner une formation sur la façon de s'y prendre pour obtenir l'engagement des membres et renforcer le mouvement.
2. Adopter une approche commune pour les colloques régionaux.
3. Assurer la présence des représentant(e)s régionaux(ales) (ou de leurs suppléant(e)s) de la DP aux AGA des sections locales.
4. Encourager en permanence les membres à participer aux activités touchant les DP dans leurs sections locales et communautés, et montrer l'exemple.
5. Encourager les membres à se servir des réseaux sociaux pour être informés des événements et autres activités sur les DP, en plus de diffuser les sites Web des sections locales qui peuvent constituer un outil utile.
6. Mettre au point un livret à des fins de distribution aux sections locales.
7. Produire cinq vidéos chacune traitant d'un thème lié à l'un des groupes d'équité :
 - Ce projet a été lancé au cours de la réunion où une vidéo sur le thème des immigrants (en français, présentée par le représentant régional du Québec) et une autre sur les handicaps (en anglais, présentée par le directeur) étaient filmées.

En décembre 2012, j'ai représenté notre Élément (en tant que directeur national suppléant) au Comité national des droits de la personne (CNDP) – anciennement le Comité national de la PÉ, de l'AFPC, qui tenait à cette occasion sa première réunion. Bien entendu, lorsque quelque chose est tout nouveau il faut apporter des modifications ici et là en cours de route. Les représentant(e)s de l'Élément (y compris moi-même) ont suivi un cours de formation avancé sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pendant que les représentant(e)s régionaux(ales) suivaient d'autres ateliers (pertinents à chaque groupe d'équité qu'ils ou elles représentaient). En tant que représentant(e)s de l'Élément au CNDP, nous avons souligné la nécessité pour le Comité national d'avoir un plan de travail commun et inclusif englobant tous ses membres.

En juin 2013, le Comité des droits de la personne s'est réuni au cours d'une période de trois jours. Les consœurs Seema Lamba et Sylvie Rochon ont consacré une journée et demie à animer un cours de formation sur les droits de la personne. Le Comité a pris conscience de l'importance de défendre et de promouvoir les questions liées aux droits de la personne dans le milieu de travail, et du rôle des militant(e)s syndicaux(ales) dans le domaine. Les membres ont par ailleurs examiné le mandat du Comité des droits de la personne du Syndicat de l'Agriculture, ce qui a été très utile pour la préparation du plan d'action.

Ce cours de formation sur les droits de la personne a été très bien accueilli par les membres du Comité qui ont pu mettre en application ce qu'ils et elles avaient appris en vue de la préparation de leur plan d'action.

Ce plan d'action devait principalement cibler le projet « Repensons les services de garde » qui fait partie du thème « Les obligations familiales sont des droits de la personne ». Les membres du Comité qui n'avaient pas suivi la formation sur le projet « Repensons les services de garde à l'enfance » ni tenu des « **conversations de bout de table** », devront chercher à suivre ces cours et contacter à cet effet les bureaux régionaux de l'Alliance pour obtenir les renseignements nécessaires. Les membres du Comité ont été invités à cibler les membres du Syndicat de l'Agriculture de même que la population dans son ensemble, dans chaque région.

Le Comité a par ailleurs décidé d'organiser quelques téléconférences à titre de suivi et de rapport sur le plan d'action, et de mettre les choses en route avant la tenue du Congrès. Nous avons aussi décidé que la prochaine réunion en personne se tiendrait quelque temps avant le mois de juin pour mettre au point les résolutions et respecter les délais, en plus de terminer toutes les autres affaires concernant le Congrès sur lesquelles nous travaillons actuellement.

Du 18 au 22 novembre 2013, j'ai assisté à la Conférence nationale sur l'équité à Toronto. J'ai eu la chance de suivre cinq ateliers abordant diverses questions liées aux droits de la personne. Cette possibilité d'apprentissage a été extrêmement enrichissante car elle permet de rencontrer d'autres militant(e)s. Tous (toutes) les participant(e)s ont grandement contribué au succès de cet événement. L'information que j'ai pu y recueillir sera distribuée aux membres du Comité.

Le Comité national des droits de la personne (CNDP) de l'AFPC devait se réunir en décembre 2013 peu de temps après la Conférence sur l'équité pour présenter un rapport sur le suivi et procéder à un plan d'action au niveau national. Cette réunion a dû être reportée au printemps 2014 pour des raisons de dates et aussi du fait de la proximité des fêtes de fin d'année.

Le 13 décembre 2013, j'ai occupé le poste de directeur national des droits de la personne après le départ de la consœur Charlene Vidito-Milne. Le Comité a entrepris la nouvelle année par la tenue d'une téléconférence pour faire le suivi du plan de travail et se préparer en vue du Congrès et d'autres activités connexes. Le Comité décida, durant cette téléconférence, de commencer la rédaction de résolutions sur les droits de la personne qui seront présentées au Congrès, et de s'assurer qu'elles seraient fin prêtes lorsque le Comité se réunira en personne.

Le potentiel de ce Comité me satisfait énormément étant donné ce qu'il a à offrir et ce que nous pouvons réaliser. Nous avons d'excellentes personnes qui y siègent, dont l'expérience et le dévouement, en tant que militants et militantes dans chaque région, sont exceptionnels. Toute le monde s'est engagé à faire ce qu'il faudra pour s'entraider, du niveau de la base jusqu'au niveau national. Le Comité se réjouit à l'idée de travailler avec tous les Exécutifs des sections locales, les VPR, les directeurs et directrices et les membres de notre Exécutif national.

Je voudrais profiter du présent rapport pour remercier l'ensemble du personnel du Syndicat de l'Agriculture pour son soutien et ses conseils constants, de même que vous toutes et tous – nos militants et militantes – qui n'hésitez pas à faire don de votre temps pour la cause que défend notre syndicat. Je ne voudrais surtout pas oublier les

membres de l'Exécutif national et du Conseil national qui ne rechignent jamais à donner des conseils, de même que tous les membres des Exécutifs des sections locales qui, ne l'oublions pas, constituent la moelle épinière de notre syndicat qui est au service de tous et toutes les employé(e)s.

Présenté respectueusement,

Gus Mardli

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

JEAN CLOUTIER, VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL – EST DU QUÉBEC

À titre de vice-président régional de l'Est du Québec, je représente les sections locales suivantes : Québec 10008 (AAC, ACIA et DN), Sherbrooke 10011 (AAC), Normandin 10037 (AAC) et 10036 Bas St-Laurent, Gaspésie et îles de la Madeleine (ACIA). La superficie du territoire à couvrir excède les 1000 kilomètres. J'ai donné un coup de main à la consœur Mariette Beaudet à s'occuper des nombreuses problématiques qui existait à la commission canadienne des grains.

J'ai participé à toutes les rencontres patronales-syndicales locales et régionales de l'Agriculture et Agroalimentaire Canada, de l'Agence canadienne d'inspection des aliments et de la commission canadienne des grains en ce qui concerne le mandat 2011-2014. J'ai assisté aux assemblées générales des sections locales que je représente pour me présenter, échanger et répondre aux membres. J'ai aussi assisté aux rencontres des exécutifs de mes sections locales sur invitation. J'ai rencontré les membres de mes sections locales concernant le vote de ratification pour la table TC et les membres de l'ACIA pour tenter d'avoir une entente respectueuse.

J'ai assisté à tous les conseils nationaux, au comité des statuts et règlements tel que mandaté par le président national Bob Kingston. Avec le confrère Raphaël Tarasco, nous avons continué de travailler à l'amélioration des statuts et règlements de notre élément pour finaliser les corrections des versions françaises et anglaises qui n'étaient pas toujours concordantes, ce qui avait été entrepris lors de mon premier mandat avec le confrère Denis Sicard.

J'ai assisté à toutes les rencontres des officiers nationaux de l'AFPC Québec. J'ai de plus participé à plusieurs reprises au conseil régional de l'AFPC de ma région et transmis les informations pertinentes à mes sections locales afin de les informer des nouveaux développements du monde syndical. J'ai organisé des rencontres d'informations avec l'AFPC Québec par le biais du budget de l'éducation afin d'avoir un facilitateur pour informer les membres des conséquences des différents projets de lois que tente de faire adopter le gouvernement Harper. Il faut d'abord en informer les membres pour être en mesure de les mobiliser.

J'ai organisé à chaque année les colloques régionaux du syndicat de l'agriculture avec la consœur Mariette Beaudet pour la région du Québec. J'ai toujours invité le président national et/ou le premier vice-président à assister à ces colloques. Ceux-ci ont toujours répondu avec enthousiasme à nos invitations. J'ai aussi invité la VPER de l'AFPC Québec madame Magalie Picard à venir nous entretenir de différents enjeux politiques et syndicaux durant nos colloques.

Dernièrement en novembre 2013, j'ai participé au congrès de la fédération des travailleurs du Québec tenu à Québec et je participerai prochainement au congrès triennal de l'AFPC Québec en juin 2014.

J'ai été impliqué à représenter au niveau du Tribunal de la Dotation de la Fonction Publique. Ce fut une expérience enrichissante, qui demande énormément de temps, mais il ne faut pas oublier que nous ne sommes pas des avocats. Je pense que ces dossiers devraient être traités par les agents syndicaux du national.

Je tiens à remercier tous mes présidents (es) de mes sections locales pour leur dévouement et leur implication syndicale ainsi que de l'accueil qu'ils m'ont toujours témoignée. Je remercie ma suppléante madame Normande Ouellet pour m'avoir aidé lors de mes absences ainsi que pour sa grande disponibilité.

Finalement, je remercie tout le personnel du bureau national pour leur disponibilité, leur gentillesse et leur dévouement pour nous tous. Un gros merci à Éline Massie, Érick Martel pour leur dévouement et la qualité de leur travail. Je tiens aussi à remercier Sylvie Rochon pour ses judicieux conseils et son aide précieuse dans le dossier du Tribunal de la dotation de la fonction publique que j'ai eue à représenter.

Bien à vous

Jean Cloutier
VPR Est du Québec
Syndicat de l'Agriculture

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

JOSÉ EVANGELHO, VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL – SUD-OUEST DE L'ONTARIO

CCSP

ACIA – J'ai assisté à la réunion du CCSP régional au sein duquel de nombreux changements sont intervenus au cours de l'année écoulée en raison du départ à la retraite du directeur exécutif Bill Teeter, de l'arrivée de son remplaçant, James Crawford, et du départ de Jon Langs, VPR du Centre de l'Ontario, lui aussi à la retraite.

J'ai travaillé avec les sections locales pour relancer la participation au CCSP régional du SO de l'ACIA en raison du manque de participation de certaines sections. Il ne faut pas oublier que le CCSP offre aux représentant(e)s syndicaux(cales) une tribune où ils et elles peuvent faire connaître leurs points de vue sur diverses questions que les membres jugent importantes. La direction quant à elle communique ses plans sur les thèmes abordés, les raisons pour lesquelles elle prend certaines mesures, et les résultats qu'elle en attend. Il y est notamment question de propositions de modifications aux conditions et programmes ; des conditions de travail physiques ; des équipements, outils et uniformes ; des programmes de formation. On y discute par ailleurs des craintes et autres préjudices causés par les rumeurs qui courent sur les lieux de travail.

Le passé nous démontre que la direction déclare tout haut rechercher la participation et vouloir des discussions, mais à chaque étape nous ne cessons de rencontrer des problèmes qui font dérailler le tout.

Les principales inquiétudes tournent autour de la gouvernance générale et des plaintes en vertu de l'Article XX du Code du travail du Canada, des enquêtes et de l'absence de mesures et/ou de suivi, et aussi de l'obligation d'avoir des enquêteurs impartiaux et qualifiés.

AAC – Le CCSP de la section locale fonctionne bien.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

J'ai assisté aux réunions de comités de la santé et de la sécurité aux niveaux local, régional et national.

Les communications interrégionales et le succès de la Politique de l'ACIA sur les environnements exempts de toute odeur, tout d'abord en Ontario puis à l'échelle nationale, sont autant d'éléments à souligner. Cette politique va en effet permettre de sensibiliser tout le monde à la question et ainsi de prendre en compte les besoins des membres qui souffrent d'hypersensibilité environnementale.

Le Comité national d'orientation de la politique en santé et sécurité a fait remarquer que les procès-verbaux des récentes réunions n'ont pas été affichés, comme le prévoient pourtant les Règlements en la matière, en raison des délais serrés pour les réviser, du temps nécessaire pour les faire traduire en français et aussi à cause de son incapacité à les afficher dans des délais opportuns pour des problèmes de TI. La situation a été temporairement rectifiée par l'obligation de respecter les délais impartis et l'envoi par courriel des procès-verbaux à tous les comités régionaux de la santé et sécurité.

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ANNUELLES (AGA)

Je me suis rendu à toutes les AGA des sections locales de ma région, lesquelles ont toutes un exécutif au complet. Ceci dit, je pense qu'il va s'avérer difficile de maintenir cette situation, aussi va-t-il falloir s'assurer que les membres sont bien informés, et de promouvoir leur participation aux divers postes de l'Exécutif de leur section.

On entend couramment dire que les cours d'éducation de l'AFPC ne conviennent pas aux représentant(e)s de nos Exécutifs. Nous allons devoir regarder de très près toutes les options dans ce domaine pour tous (toutes) nos représentant(e)s, que ce soit au niveau local, régional ou national. Nous avons en effet besoin d'un système nous permettant de former aussi bien une seule personne que cent – peu importe le nombre de membres du personnel de l'AFPC dans les bureaux régionaux. Pourquoi ne pouvons-nous pas assurer la formation d'un seul individu ?

DOTATION

Les modifications à la politique en matière de dotation, ou leur interprétation, à l'ACIA comme à AAC, ont retiré à certains de nos membres des opportunités ou bien même ont diminué leurs possibilités de promotion. Ainsi, des membres fort compétents ont été ignorés lors de promotions ou bien se sont retrouvés en concurrence dans le cadre de concours externes.

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Nous avons malheureusement perdu quelques bons membres dans le SO de l'Ontario, ce qui m'a fortement choqué alors que nous étions en pleines mesures de RE et que l'ACIA et AAC commençaient à embaucher de nouveaux personnels.

NÉGOCIATIONS

Je voudrais remercier toutes nos équipes de négociation pour le temps qu'elles consacrent loin de leur famille afin de nous apporter leur appui aux diverses tables.

Continuez d'appuyer les cours d'éducation de l'AFPC et le mentorat de mes Exécutifs.

Syndicalement,

Je vous remercie toutes et tous.

José Evangelho
VPR Sud-Ouest de l'Ontario, Syndicat de l'Agriculture

« La sagesse c'est le pouvoir »

« Le meilleur moyen de découvrir si l'on peut faire confiance à quelqu'un, c'est de lui faire confiance. » - Ernest Hemingway

Remerciements à Nancy Richter

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

KEN DEOBALD, VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONAL – NORD DE LA SASKATCHEWAN

Aussitôt après avoir remplacé Milton, j'ai fait fusionner la Section locale 40021 - Pépinière, avec la Section 40229 - Indian Head, pour former la Section 40229, après quoi Milton et moi avons pu procéder à l'élection d'un Exécutif.

Avec l'aide de Milton Dyck, j'ai convoqué une réunion entre la Section 40053 de Moose Jaw à l'ACIA et la Section 40020 de Regina dans le but de les fusionner pour ne faire que la Section 40020 de Regina.

Nous avons dû travailler d'arrache-pied pour faire élire un Exécutif, mais nous avons fini par y arriver.

Ces fusions s'expliquent par la perte d'un très grand nombre de membres dans les sections concernées, en raison de toutes les compressions qui ont eu lieu, et aussi de la fermeture de la pépinière et des abattoirs.

Au cours des derniers mois, j'ai assisté à un grand nombre de réunions, par exemple :

sur la santé et la sécurité au travail à Regina, pour les cavaliers et cavalières de pâturages ;

sur la santé et la sécurité au travail à Calgary pour la région de l'Ouest de l'ACIA, et sur la CSP à Calgary pour la région de l'Ouest de l'ACIA.

Il me faut ajouter à celles-ci la réunion du Conseil national qui a eu lieu à Winnipeg, ainsi que plusieurs téléconférences (à propos de griefs, des cavaliers et cavalières de pâturages, de la santé et sécurité, etc.).

Ken Deobald

MARIA-LUIZA ROMANO, VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE – EST DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

1. Sections locales

La région de l'Est de la Colombie-Britannique du Syndicat de l'Agriculture comprend cinq (5) sections locales et des membres qui travaillent pour deux employeurs, comme suit :

Section 20027 - Centre d'Okanagan (ACIA)

Section 20038 - Agassiz (AAC)

Section 20039 - Kamloops (AAC)

Section 20041 - Sud Okanagan (ACIA)

Section 20043 - Summerland (AAC)

Les sections de l'Est de la C.-B. connaissent des situations semblables en ce qui a trait à ce suit :

1.1 Exécutifs des sections

Certaines sections ont créé des postes supplémentaires au sein de leurs Exécutifs (2^e vice-président(e), Relations publiques, etc.) dans le but d'encourager les membres à participer aux activités syndicales, et aussi en vue de préparer les membres à assumer d'autres rôles après la retraite des militant(e)s. Cette tactique est récompensée par la participation de membres à l'Exécutif de leur section et aussi par le fait qu'ils comprennent que la participation de chacun est indispensable.

1.2 Réunions

Au cours de cette période triennale, quelques sections ont organisé leurs réunions trimestrielles de l'Exécutif, d'autres ayant d'une à deux réunions par an.

Toutes les sections actives ont tenu leurs assemblées générales annuelles. Des changements technologiques ont été mis en place dans certaines sections sur la façon dont les réunions se déroulent, ce qui permet ainsi la participation de membres de régions éloignées. L'affectation de lignes téléphoniques pour la tenue de téléconférences et le recours à Skype/Facetime sont autant d'entreprises couronnées de succès qui permettent de regrouper des membres qui, auparavant, n'avaient jamais eu la possibilité de participer à des AGA, en plus d'augmenter la volonté des membres à se présenter à des postes de l'Exécutif de leur section.

2. Santé et sécurité

En tant que VPR, j'assiste aux réunions du Comité de la santé et sécurité pour l'ACIA aux niveaux régional et sectoriel. Aux réunions d'AAC, la présence syndicale est prise en charge par le VPR suppléant.

Le syndicat ne ménage pas ses efforts pour défendre nos droits pour un milieu de travail sécuritaire, question qu'il ne manque pas de porter à l'attention des employeurs et ce, à tous les niveaux, soulevant ainsi leur obligation de garantir et de protéger la santé et la sécurité de nos membres. Le syndicat presse par ailleurs les employeurs de confronter les questions de la santé mentale au travail et d'en discuter, en plus de

souligner l'absence de ressources (humaines et financières) qui a des répercussions sur nos membres.

3. CCSP

J'assiste aux réunions du Comité de consultation syndicale-patronale pour l'ACIA (niveaux local et régional, dans la région de l'Ouest). Là encore, le VPR suppléant est chargé d'assister aux réunions d'AAC.

L'ACIA est l'employeur qui soulève les plus grosses difficultés. Malheureusement, les réunions des CCSP au niveau local à l'ACIA en 2013 n'ont pas eu lieu avec la fréquence espérée, alors que cela fonctionnait mieux les deux années précédentes. Les réunions régionales ont été reportées très fréquemment, mais le syndicat a exercé des pressions sur l'employeur pour qu'il mette en place des réunions trimestrielles.

Le nombre de problèmes relativement à la dotation est une fois de plus accentué à l'ACIA. Il est nécessaire de modifier la culture à l'Agence, ce à quoi il convient d'ajouter que la direction doit porter davantage attention à la question du milieu de travail respectueux, à celles du harcèlement et de la manipulation du personnel, ainsi qu'à l'éducation des superviseurs/gestionnaires en la matière.

4. Colloques régionaux

Les colloques régionaux offrent aux membres une formidable occasion de discuter de toutes sortes de questions, de répondre à celles qu'ils peuvent avoir, et de préparer les délégué(e)s à représenter leurs sections locales.

En Colombie-Britannique, les deux secteurs (Ouest et Est) organisent conjointement leurs colloques régionaux. Même si nous essayons de conserver le système en place de rotation parmi les trois régions géographiques (Vancouver, Intérieur et île de Vancouver) pour promouvoir la participation d'un plus grand nombre de membres de chaque partie de la province, nous n'avons pas eu de colloque à l'île de Vancouver au cours de ce mandat, pour des raisons de coûts. À lieu de cela, l'Intérieur a organisé deux colloques. La participation des membres a été formidable aux trois colloques.

L'éducation des membres est un point toujours aussi important à l'ordre du jour des colloques. La bonne sélection des conférenciers et conférencières qui prennent la parole sur des enjeux pertinents à nos membres, contribue à la bonne tenue d'un colloque.

5. Réaménagement des effectifs (RE)/Politique de transition des employé(e)s (PTE)

Afin de faire face aux répercussions du Budget 2012 et du Plan d'action pour la réduction du déficit (PARD), le Syndicat de l'Agriculture et les employeurs ont constitué le Comité du RE à AAC et le Comité de la PTE à l'ACIA, lesquels ont été au départ créés au niveau national pour fixer les paramètres de la formation de tels comités aux niveaux sectoriel et régional.

Dans la région de l'Ouest, l'ACIA a placé un grand nombre d'obstacles sur la route de la création de comités régionaux. Les sections locales ont été touchées par l'abolition du protocole d'entente entre l'ACIA et trois des provinces de l'Ouest, des employé(e)s de durée déterminée à l'hygiène des viandes ayant vu leur emploi se terminer à la fin 2013 et des employé(e)s de durée indéterminée étant déclaré(e)s excédentaires et recevant une offre d'emploi. La plupart de ces offres d'emploi, qualifiées d' « offres d'emploi

raisonnables » conformément à la Politique de l'ACIA, consistaient en des placements d'inspecteurs et inspectrices dans d'autres provinces.

La Section 20027 a été lourdement touchée par le PARD, puisqu'elle a en effet perdu 13 (treize) membres du groupe de l'hygiène des viandes qui assuraient des services d'inspection à des établissements provinciaux, alors qu'au départ 17 (dix-sept) membres étaient déclarés excédentaires. Quatre inspecteurs et inspectrices ont pu rester dans leur région de résidence.

La Section 20039 a voté pour se joindre à la Section 20038. Cette fusion est une fois de plus le résultat du PARD, du fait que le gouvernement va complètement fermer la station de recherche en 2014 après l'avoir privé pendant de nombreuses années de toutes sortes de ressources.

Il y a toujours 3 (trois) membres à la station pour l'année en cours (dont un va partir à la fin mai, un autre en septembre et le dernier fin décembre). Les membres ont décidé de se joindre à la Section 20038 en raison de son emplacement géographique (plus proche de Kamloops que de Summerland).

6. Participation des membres

L'importance de la participation des membres aux activités de notre syndicat, moelle épinière de notre mouvement syndical, devient très évidente lorsque les temps sont difficiles. Le syndicat ne pourra se battre pour défendre nos droits sans l'appui des membres.

Le simple fait d'appartenir au syndicat, soit en participant aux activités de l'Exécutif d'une section ou bien en assurant la promotion du mouvement à la base, garantira l'unité de notre syndicat et sa force, en plus de promouvoir les idéaux de meilleures conditions de travail, de respect des travailleurs et travailleuses et d'égalité pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

Maria-Luiza Romano

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

MARIETTE BEAUDET, VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE – OUEST DU QUÉBEC

C'est avec plaisir que je vous présente mon rapport de vice-présidente régionale pour l'ouest du Québec pour la période de mon premier mandat (2011 à 2014).

Je suis responsable de sept sections locales totalisant plus de 950 membres qui travaillent pour six employeurs (ACIA; AAC; DN; CCG; ELFP; CFP). J'ai assisté régulièrement aux réunions syndicales/patronales de certains employeurs (AAC, ACIA et CCG). La représentation syndicale pour les autres employeurs (DN; ELFP; CFP) était assurée par les directeurs nationaux respectifs.

Voici un résumé des principales actions effectuées durant mon mandat triennal :

- Participer aux comités conjoints sur le réaménagement des effectifs (AAC) et sur la politique de transition à l'emploi (ACIA), suite aux suppressions de postes au gouvernement fédéral et à des fermetures d'abattoirs (ACIA).
- Organiser et diriger avec le VPR de l'est du Québec tous les colloques régionaux qui se tenaient deux fois par année. À partir de 2014, il a été décidé qu'il y aurait un seul colloque régional annuel.
- Assister aux assemblées générales annuelles des sept sections locales sous ma responsabilité et conseiller les membres de l'exécutif des sections locales sous ma responsabilité lorsqu'ils en avaient besoin.
- Participer aux réunions et conférences téléphoniques du Conseil National du syndicat de l'agriculture.
- Contribuer à l'évaluation des projets soumis au comité du Fonds de Justice sociale du syndicat de l'agriculture.
- Siéger au comité permanent de la négociation collective et de la santé et sécurité du syndicat de l'agriculture. Par exemple, j'ai demandé à notre représentant au comité national mixte de SST à AAC que le dossier sur les défibrillateurs dans les lieux de travail à AAC soit actualisé et réglé le plus rapidement possible dans l'intérêt des membres.
- Assister aux réunions des dirigeants nationaux de l'AFPC-Québec.
- Agir à titre de déléguée du syndicat de l'agriculture aux congrès suivants : Congrès triennal de l'AFPC (2012), Congrès FTQ (2013) et Congrès triennal AFPC-Québec (2014).
- Prendre part à la formation conjointe du Programme d'apprentissage mixte (PAM) sur « L'obligation d'adaptation- bâtir un milieu de travail inclusif » ainsi que celle portant sur l'équité en matière d'emploi, au sein de AAC.

- Acquérir la formation donnée par l'AFPC sur les plaintes au Tribunal de dotation de la fonction publique (TDFP).
- Préparer un dossier de plainte au TDFP et agir comme représentante syndicale devant le Tribunal de dotation.
- Contribuer à la mobilisation de tous les membres face à l'attaque de la formule Rand (campagne des cartes de solidarité de l'AFPC).

Je terminerai en vous disant que suite à la situation actuelle concernant les différentes lois ayant pour but d'affaiblir notre syndicat, il demeure primordial que nous soyons encore plus solidaires les uns les autres. Il y a malheureusement une tendance vers l'effritement de nos acquis chèrement et difficilement gagnés. Malgré cela, je demeure confiante qu'on continuera de se mobiliser. Je suis fière du travail accompli au cours de mon premier mandat comme VPR de l'ouest du Québec.

Solidairement vôtre,

Mariette Beaudet

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

MIKE VANSON, VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL – NORD DE L'ALBERTA ET LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Je voudrais tout d'abord vous laisser savoir que je ne me représenterais pas à l'élection du VPR du Nord de l'Alberta et des T.-N.-O.

Deuxièmement, je n'aborderai pas toutes les réunions des comités que mes collègues du Syndicat de l'Agriculture et moi avons suivies ou auxquelles nous siégeons.

Je tiens cependant à dire qu'à l'issue de ce cycle de trois ans cela fera ainsi neuf ans que je suis le VPR de ma région. Comme le temps a passé, parfois très vite ou encore trop vite si l'on regarde ce que nous avons fait en tant que syndicat. Nous n'avons cessé de nous battre dans la difficulté, avons remporté quelques victoires, mais si l'on se retourne pour voir ce qui a été réalisé on s'aperçoit qu'il est difficile de compter les succès. Je regarde maintenant l'avenir pour me rendre compte ce que nous autres, membres de ce syndicat, allons devoir faire pour nous opposer à ce gouvernement. Nous ne devons surtout pas cesser le combat car si tel était le cas nous risquerions de perdre tout ce que nous avons obtenu. Il ne fait aucun doute que vous comprenez bien ce dont je veux parler... les négociations collectives véritables et nos congés de maladie.

Voici pourquoi nous devons nous battre :

Lorsque je suis entré à Agriculture Canada comme PPI 01 (inspecteur des viandes) en 1982, le président de la section locale m'a fait prendre connaissance de l'AFPC.

J'ai ensuite été invité à une réunion à son domicile, à laquelle je me suis rendu et dont le thème principal était « Comment le gouvernement du jour essaie de désindexer nos pensions ».

J'étais très jeune (18 ans) et la question de la pension était bien la dernière chose à laquelle je voulais m'intéresser, et il en allait certainement de même de la désindexation ou de l'indexation.

On m'a donné des explications pour comprendre de quoi il s'agissait, et j'ai plus ou moins bien compris mais tout ceci était plutôt obscur. Je me souviens de quelques manifestations ou peut-être même d'une grève, mais l'AFPC finit par avoir gain de cause en faveur de l'indexation de nos pensions.

Reportons-nous 32 ans plus tard : Je m'approche du chiffre magique des 35 ans de service et je comprends, dorénavant et pleinement, ce que signifie l'indexation des pensions et pourquoi l'AFPC s'est battue de façon aussi acharnée pour l'obtenir. Il s'agit d'un avantage qui vaut bien un nombre incalculable de cotisations mensuelles au syndicat pour chaque membre à la retraite. Chaque fois que j'entends quelqu'un poser une question pour savoir pourquoi nous devons payer des cotisations syndicales, je me réfère à cet exemple.

Syndicalement,
Mike Vanson

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

NANCY ROGERS, DIRECTRICE NATIONALE - COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET L'ÉCOLE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

J'ai assumé les fonctions du poste de directrice nationale pour la CPF et l'ÉFPC à l'automne 2013 lorsqu'Érick Martel a occupé un poste de durée déterminée d'agent des relations de travail au bureau national. Dans le présent rapport, j'ai essayé de saisir tous les faits saillants de cette période.

Depuis notre dernier congrès, la Commission de la fonction publique et l'École de la fonction publique du Canada ont subi énormément de changements. En effet, un grand nombre de postes ont été perdus à la suite du RE, et certaines sections locales qui étaient composées d'employé(e)s de la CFP et de l'ÉFPC ont été fusionnées avec des sections de l'ACIA ou d'AAC, du fait du nombre insuffisant de membres une fois les compressions effectuées. D'autres sections locales ayant des effectifs réduits vont devoir se demander si elles sont toujours viables ou bien si elles devraient fusionner avec d'autres, c'est pourquoi des discussions en la matière ont déjà commencé avec les VPR concerné(e)s.

Pour ce qui est de la CFP, qui a déjà constaté la fermeture de plusieurs bureaux dans les régions il y a environ huit ans, d'autres compressions ont eu lieu en 2012 à la suite du PARD et plus tard, en raison de la suppression de la fourniture de services de dotation sur la base du recouvrement des coûts aux ministères. En juin 2012, la fermeture des bureaux d'Edmonton et Winnipeg était annoncée, après quoi un comité du RE a été mis sur pied dont le directeur, à cette époque, a apporté son aide aux employé(e)s déclaré(e)s excédentaires. Ces temps ont été difficiles pour les employé(e)s concerné(e)s. Une question n'a toujours pas été réglée pour certains d'entre eux et certaines d'entre elles, soit un grief de classification en cours pour les adjoint(e)s aux ressources humaines de niveau CR-04, lequel grief se trouve entre les mains de l'AFPC.

En mai ou juin 2013, il était annoncé qu'en raison de la diminution des revenus la CFP ne fournirait dorénavant plus de services de dotation aux ministères sur la base du recouvrement des coûts. En conséquence, des postes ont été éliminés à la direction générale des Services de dotation et d'évaluation dans la RCN et dans tous les bureaux régionaux. Une fois de plus, il a fallu apporter notre appui aux membres et prévenir la direction de leurs préoccupations. On a alors recherché des volontaires, à la suite de quoi certaines SFFMPMD ont été annulées. Plusieurs employé(e)s ont été relativement et rapidement placé(e)s à d'autres emplois, et à ce moment-ci moins de cinq membres sont toujours touchés, dont la plupart sont en congé de maladie. Des changements ont été apportés aux relations hiérarchiques dans les régions, et les structures régionales et plans de travail ne sont pas encore totalement en place.

Dans la RCN, un autre changement important a eu lieu, soit le déménagement au 22 de la rue Eddy à Gatineau, où la CFP est devenue le principal locataire des lieux. Cette question a fait l'objet de consultations syndicales-patronales et de réunions du Comité de la SST au cours de l'année écoulée. En compagnie de membres de l'Exécutif, j'ai suivi ces réunions et ai communiqué avec l'Exécutif de la section locale qui a effectué beaucoup de travail en la matière. Ces dernières années, la section est parvenue à garantir de meilleures consultations avec la direction. Érick a travaillé étroitement avec le président de la section et le VPR pour garantir de bonnes communications.

Le domaine de l'équité en emploi et de la diversité en est un où les consultations sont insuffisantes, notamment en ce qui a trait à la rédaction des plans d'EE. Cette question va dorénavant faire l'objet d'un point permanent à l'ordre du jour des réunions du Comité national de CSP.

Pour faire face à tous ces dossiers, j'ai bénéficié de l'aide merveilleuse d'une section locale très forte dans la RCN qui représente la grande majorité des membres à la CFP.

À l'École de la fonction publique du Canada, en plus de la question du réaménagement des effectifs, celle de la SST a été en tête de liste des préoccupations ces dernières années. En effet, la violence au travail semble être un véritable problème dans quelques régions, ainsi Erick travaille avec les VPR pour s'assurer que des enquêtes sont entreprises et que les membres concernés reçoivent un appui lors de la médiation pour présenter leurs griefs. Nous continuons d'exercer des pressions sur la direction pour qu'elle respecte ses obligations, soit la mise en place d'une politique sur la prévention de la violence au travail et la fourniture d'un cours de formation sur la SST, comme le prévoit le Code canadien du travail. Cette année, certains cours ont finalement pu être donnés. Il nous faut toujours un cours de formation pour les comités et représentant(e)s en SST, aussi le travail continue-t-il dans ce domaine. Nous sommes par ailleurs préoccupés par l'enquête de RHDCC sur le suicide d'un de nos membres.

À propos du réaménagement des effectifs, il a été annoncé en janvier 2012 que l'ÉFPC ne donnerait plus de cours de langue, c'est pourquoi un grand nombre d'employé(e)s ont été déclaré(e)s excédentaires. Dans plusieurs bureaux régionaux, la formation linguistique représentait jusqu'à la moitié du personnel. Nous avons été confrontés à des difficultés particulières pour placer des ED-LATS à cause de certaines questions touchant les classifications équivalentes à des fins d'échange de postes, en raison de leur échelle des salaires unique. Malheureusement, tous n'ont pu être placés. Pour ce qui est du personnel restant, la nature de son travail a changé, et nous allons devoir attendre pour voir ce qu'il va se passer sur le long terme.

En juin 2012, il a été annoncé qu'en raison de changements précédents à la formation linguistique, un moins grand nombre de postes des services intégrés serait nécessaire, c'est pourquoi quelque 70 postes ont été éliminés. Il y a eu de sérieux problèmes quant à la façon dont ce processus a été mis en place, particulièrement en raison d'actes contraires à l'éthique de la part d'un vice-président. Erick a eu de nombreuses réunions avec la haute direction pour trouver des solutions pour les employé(e)s, et a remporté quelques succès en la matière. Bien des employé(e)s ont pâti de la situation, c'est pourquoi Erick a cherché des ressources pour aider ceux et celles qui souffraient de problèmes de santé mentale. Plusieurs griefs ont d'ailleurs été déposés dans le cadre desquels Erick a apporté son aide lors de plusieurs séances de médiation.

En raison des changements au sein des effectifs des sections locales de la RCN à l'ÉFPC et de retards dans la planification d'une assemblée générale, j'ai été la personne à contacter en premier par les employé(e)s de la RCN, et ai assisté aux réunions des comités locaux de la SST. Du fait que je réside à Halifax, ce ne fut pas une moindre tâche! Avec l'aide du VPR, une assemblée générale pourra avoir bientôt lieu, et avec la mise en place d'un nouvel Exécutif j'espère que la représentation locale sera vite d'actualité et que nous pourrons aborder les préoccupations des membres à ce milieu de travail.

Le 12 mai, dans le cadre du plan *Objectif 2020*, il a été annoncé que d'autres changements seraient apportés à l'École. Au cours des trois prochaines années, il ne sera plus question de recouvrement des coûts mais plutôt de réaffectation, et la plupart des cours seront donnés en ligne. La consultation en la matière ne fait que commencer mais nous nous inquiétons des répercussions sur les membres. Du fait que les effectifs devraient rester stables au cours des 12 prochains mois, on s'attend à ce qu'un moins grand nombre d'employé(e)s sera nécessaire d'ici à 2016-2017, mais nous ne connaissons pas encore l'impact que cela aura.

L'année dernière, un nouveau comité de consultation sur les questions liées aux RH a été mis sur pied. Des consultations ont aussi eu lieu sur la révision des politiques sur les RH, et l'École entreprendra un examen de la classification et des descriptions de travail. Nous demandons qu'il y ait une représentation syndicale à tous les groupes de travail. À l'instar d'un grand nombre d'autres ministères, la consultation sur l'équité en matière d'emploi n'existe pas, c'est pourquoi nous essayons de rectifier la situation. Bien qu'il y ait encore un certain nombre de choses à améliorer, l'actuel président de l'École et l'équipe de direction sont davantage enclins à des consultations que leurs prédécesseurs.

Pour les membres des deux employeurs, à la veille de ce Congrès, si les propositions de modifications au Conseil national sont approuvées, il faudra examiner la façon de s'assurer que les renseignements et préoccupations sont bien acheminés mais sans passer par le poste de directeur national ou de directrice nationale. Tout cela aura des répercussions sur les président(e)s des sections locales, les VPR et les membres des Exécutifs. Il n'existe pas qu'un seul moyen de faire les choses, mais il importe de bien discuter de la situation pour déterminer si l'actuelle structure des sections locales convient en raison de la réduction de nos effectifs, et si elle est conforme au Conseil dont la taille sera probablement réduite, ou encore s'il faut examiner de nouvelles façons de faire notre travail pour maximiser l'utilisation de nos ressources. Pour la durée de mon mandat de directrice, c'est là-dessus que je vais me concentrer.

En conclusion, je tiens à remercier Érick pour le formidable travail qu'il a accompli lorsqu'il était directeur national. Je ne sais pas comment il est parvenu à tout faire, mais il l'a fait! Je désire aussi remercier l'Exécutif et les VPR pour leur soutien lorsque j'ai assumé ce rôle, ainsi que les président(e)s des sections locales et les membres des Exécutifs qui représentent les membres, pour leur collaboration.

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

PAT ST-GEORGES, VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL – EST DE L'ONTARIO ET DE LA RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

Je suis sur le point d'achever mon premier mandat de vice-président régional, représentant les sections locales 70067 (ACIA-Ottawa), 70075 (AAC-Ottawa), 00032 (AAC-Kapuskasing), 70138 (MDN-Gatineau), 70155 (CFP-RCN), 70139 (ÉFPC-RCN) et 00978 (MDN-Kingston).

Au sein du Conseil national, on m'a confié le dossier du Comité de la santé et de la sécurité et de la négociation du fait que je participe de façon exhaustive à tout ce qui touche à la SST; en outre, j'ai été récemment élu au groupe des Services techniques (TC), ainsi qu'au Comité d'orientation de la politique en santé et sécurité d'AAC.

J'ai commencé par me familiariser avec les sections locales en mettant à jour leurs coordonnées et en me renseignant sur leurs enjeux les plus fréquents au travail. Peu de temps après, j'ai assisté à presque toutes leurs AGA et gardé un contact périodique avec elles.

Avec la participation des deux autres VPR de l'Ontario (Jose Evangelho et John Langs), j'ai organisé nos colloques annuels de l'Ontario à Kingston et London; Ronia Gortsos quant à elle a fait de l'excellent travail en remplaçant John pour le colloque de Burlington. Ces événements se sont avérés très profitables aux membres des sections locales puisqu'ils ont eu ainsi l'occasion de partager leurs expériences récentes. Nous avons par ailleurs organisé diverses séances d'information et autres mises à jour sur les enjeux de notre Élément et l'évolution des négociations.

Lors de l'entrée en vigueur du PARD en 2012, j'ai siégé à plusieurs comités du RE, aux niveaux local et national. Cette période a été particulièrement difficile pour tout le monde, comme le témoigne le slogan de l'AFPC « *On est tous touchés* ». Les compressions ont notamment entraîné la fermeture de la Station de recherche AAC à Kapuskasing, ce qui a eu de fortes répercussions sur les membres de cette station. Nous avons soupçonné l'usage de tactiques déloyales lorsque chaque membre de l'Exécutif de la Section 67 reçut une lettre d'employé touché. Les vastes suppressions d'emplois parmi nos enseignant(e)s et traducteurs et traductrices à l'ÉFPC et à la CFP, ont également été dévastatrices.

Comme si le PARD n'était pas suffisant, AAC décida de procéder à d'autres compressions. En raison des mesures de transformation, j'ai de nouveau participé aux travaux de plusieurs comités du RE. La RCN a une fois de plus été lourdement touchée, ce qui a fortement affecté le moral de nos membres qui est aujourd'hui au plus bas.

Durant toutes ces vagues de compressions, nos membres ont dû faire face à divers cas de violence au travail. À cela, il faut ajouter que nous avons dû nous battre contre les divers employeurs concernant les dispositions du Code et la partie XX du Règlement. Il y a encore bien des choses à faire pour régler un grand nombre de différends entre les divers employeurs et nous.

Après plus de 30 mois de négociation pour l'équipe TC, nous en sommes arrivés à une entente juste à temps pour la Conférence nationale de la négociation à laquelle j'ai été

réélu au sein de l'équipe TC. Nous nous attendons une fois de plus à une ronde de négociations à la fois longue et difficile et ce, pour toutes les tables.

La RCN et le NE de l'Ontario constituent une région particulièrement difficile en raison de plusieurs éléments qui compliquent les choses, à savoir les distances géographiques (de Kapuskasing à Kingston), le nombre d'employeurs (tous, sauf la CCG), la quasi-nécessité d'être bilingue, ce à quoi il faut ajouter le très grand nombre de membres dans la région. Par conséquent, j'apprécie énormément l'aide que j'ai reçue de ma VPR suppléante (Marlene O'Neil), de la directrice nationale pour le MDN (Danielle Moffet), et du directeur et de la directrice pour l'ÉFPC et la CFP (Éric Martel et Nancy Rogers). Je voudrais aussi souligner l'excellent travail et le dévouement des présidents et présidentes des sections locales et des membres de leurs Exécutifs.

Bien entendu, je tiens à mentionner les conseils précieux des membres de notre Exécutif national et de nos agent(e)s des relations de travail (Nancy Milosevic, Sylvie Rochon, Elaine Massie et Erick Martel). Enfin et surtout, je voudrais remercier nos assistantes administratives de l'Élément (Christine Gauthier, Debbie Ramsay et Nathalie Cale), toujours gracieuses et énergiques, et prêtes à vous aider!

Je tiens à ajouter que le Syndicat de l'Agriculture est un extraordinaire Élément de l'Alliance auquel je suis fier d'appartenir.

Syndicalement,

Patrick St-Georges
VPR – RNC et Nord-Est de l'Ontario

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

RONIA GORTSOS, VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE – CENTRE DE L'ONTARIO

J'ai été élue à ce poste en mars dernier pour remplacer le confrère John Langs, lequel sera difficile à faire oublier ! Je pars du principe qu'il faut nager sous peine de couler, c'est pourquoi je fais tout mon possible pour rester à flot.

J'ai assisté à mon premier colloque régional à Burlington en tant que VPR de la région du Centre, à propos duquel je tiens à dire que le comité d'organisation a fait un travail de grande classe sous la houlette du confrère Evangelho. Ce colloque a été particulièrement occupé du fait qu'il nous a fallu organiser des élections aux comités permanents et aux prochains comités de négociation. La coprésidence de cet événement a pris tout mon temps. Une fois élue, j'ai cherché la personne adéquate pour me suppléer en cas de besoin, celle-ci étant le confrère Richard Hilson. Je tenais absolument à m'assurer que nous aurions de bonnes relations de travail et que nous pourrions fonctionner comme une véritable équipe. En fait, le confrère Hilson a suivi en mon nom ce qui aurait dû être ma première réunion du Conseil – il a été plus qu'à la hauteur de la tâche !

Depuis la tenue de ce colloque, j'ai communiqué avec les président(e)s des sections locales pour être au courant des enjeux locaux. J'ai donc collaboré de près sur un grand nombre de dossiers avec eux et elles, notamment sur les réunions permettant d'établir les faits en raison d'enquêtes administratives. Dans ce domaine, il va nous falloir acquérir de l'expérience pour bien comprendre toutes les nuances et représenter du mieux possible nos membres.

Tout récemment, à l'Établissement # 14 à Toronto, un abattoir de porcs qui existait depuis 85 ans s'est retrouvé sous séquestre – c'est un peu comme si on avait coupé l'herbe sous les pieds de tout le monde puisque plus de 700 employé(e)s de cet établissement et aussi 27 autres de l'ACIA et toutes leurs familles seront touché(e)s.

J'ai joué un rôle très actif à ces réunions, notamment en distribuant des renseignements ou encore en insistant sur la tenue de séances d'information qui permettraient d'expliquer dans le détail la situation, de même que d'une réunion sur le PAE pour savoir comment faire face à un tel bouleversement dans la vie ou comment rédiger un curriculum vitae.

J'ai toujours cherché – en j'en suis très fière ! – à comprendre jusque dans les plus petits détails ce que ressentent les personnes concernées. Je participe aussi activement en tant que coprésidente des employé(e)s à deux comités aux questions liées à la santé et à la sécurité au travail, et aussi à titre de représentante régionale de la SST depuis plus de 18 ans. Il s'agit d'un domaine clé dans le mouvement syndical, dans lequel je crois fermement.

Si au cours de cette courte période quelque chose a bien eu lieu, c'est l'expérience que j'ai eu le bonheur d'acquérir : je vous en remercie.

Cordialement,

Consoeur Gortsos (alias Consoeur G. !)
VPR – région du Centre de l'Ontario

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

SUE ANN SULLIVAN, VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE – EST DE L'ATLANTIQUE

Sections locales 90076, 90001, 80003, 80010, 80002, 80323, 80058

Membres touchés

En raison du Plan d'action pour la réduction du déficit (PARD) de 2012, la région de l'Est de l'Atlantique a connu la fermeture du Laboratoire de St. John's, le retrait du processus de traitement de la Station de quarantaine pour animaux de Port aux Basques, ainsi que la perte de 3 ETP à Yarmouth (N.-É.), ce à quoi il faut ajouter que 45 membres en tout ont été touchés.

Trois membres se sont prévalus d'un transfert à d'autres laboratoires à Dartmouth et Charlottetown. Tous les membres qui avaient été placés sur une liste de priorité ont trouvé un poste. En date du 24 octobre 2013, tous les membres touchés par les compressions de 2012 avaient trouvé des postes de durée indéterminée. Il a fallu jongler avec un grand nombre de postes pour tenir compte des besoins de nos membres touchés. Bien que les résultats aient été positifs, plusieurs postes ETP de régions rurales ont été déplacés vers divers bureaux dans toute la région, principalement dans des zones urbaines. Les inspecteurs et inspectrices ressentent les pressions provoquées par le plus petit nombre d'employé(e)s toujours en poste pour exécuter les plans de travail.

Le bureau de l'ACIA à Bonavista a fermé ses portes en mai 2013, et celui de Port aux Basques ne va pas tarder à en faire autant (avril 2014), ce qui explique que ses opérations à la Station de quarantaine vont cesser et qu'elles sont transférées à Marine Atlantique. Tous les membres touchés ont décidé de prendre une retraite anticipée. Les membres sont très contrariés par le fait que leur édifice est transféré à Marine Atlantique avec leurs opérations de traitement. Cette question a été soulevée aux réunions de CSP, et était d'ailleurs inscrite à l'ordre du jour de toutes les réunions depuis l'annonce des compressions.

En avril 2014, les 4 derniers ETP (de durée indéterminée) ont pris leur retraite et accepté la Mesure de soutien à la transition (MST). Les opérations de traitement prendront fin le 1^{er} avril 2014, et seront par la suite assurées par Marine Atlantique. Il convient de préciser que le coût de ces opérations va augmenter. Les employé(e)s s'inquiétaient de savoir s'il faudrait des inspecteurs et inspectrices en plus pour garantir la conformité des règlements. Ce problème a été mentionné aux trois réunions de CSP, mais jusqu'à présent la direction n'a pu y répondre si ce n'est pour dire qu'il pourrait y avoir des changements à la façon dont nous procédons aux inspections et à leur fréquence. Cela ne fait rien pour calmer les inquiétudes des membres qui craignent des changements systématiques dont ils ne sont pas au courant.

Griefs

Divers griefs ont été déposés au cours de l'année écoulée, notamment sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la classification ou encore le harcèlement. Nous constatons que la direction fait davantage d'efforts pour essayer de les régler aux

paliers inférieurs. Il semble que le processus informel de résolution de conflits fasse des adeptes puisqu'elle est utilisée plus souvent et que ses résultats sont positifs. Par ailleurs, le cours de sensibilisation au harcèlement (donné conjointement par la direction et le syndicat) semble susciter bien des discussions et des réactions positives. Les membres commencent à mieux comprendre leurs droits et la procédure qui convient, de même que les options à leur disposition en cas de harcèlement.

Divers

Les inspecteurs et inspectrices de l'ACIA s'inquiètent énormément de voir que leurs plans de travail ne sont pas achevés comme à l'habitude. Les inspections de produits ne sont pas effectuées conformément au protocole. Le seul travail qui semble être fait concerne les vérifications de base de la conformité, les échantillons de mollusques et la salubrité des aliments. En raison de la modernisation de l'inspection à venir prochainement, les membres se demandent quel travail ils vont accomplir, où il sera fait et comment. Tout cela ne fait qu'aggraver leur angoisse.

La modernisation semble être le mot à la mode au sein de l'ACIA. Les membres reçoivent des messages contradictoires sur les changements à venir, et des rumeurs ne cessent de courir sur la façon dont notre travail sera effectué, à quel endroit et par qui, ce à quoi il faut ajouter que bien des postes ne sont pas dotés. Les membres sont donc mal dans leur peau et craignent de perdre leur emploi à l'ACIA, en plus de ne pas savoir à quoi ressemblera leur futur. Nos inspecteurs et inspectrices du poisson ont peur de perdre leur emploi et ont le sentiment que la plupart de leurs tâches vont soit être perdues ou bien modernisées. La direction ne cesse de répéter au niveau local que le travail qui sera réglementé remplacera les pertes, mais aussi bien à T.-N.-L qu'en N.-É. cela est très peu probable du fait que nous avons peu de commerce interprovincial. Il semble que la direction locale pense que le départ à la retraite de certains de nos membres contrebalancera la perte de travail ; par conséquent, il est très peu probable qu'il y ait suffisamment de retraité(e)s pour compenser ces changements.

Les réunions de CSP au niveau local à AAC, à St. John's (T.-N.L.), se déroulent bien, même s'il y a un gros problème relativement à la façon dont la direction traite avec les représentant(e)s du syndicat et leurs enjeux respectifs. La présidente de la section locale – membre d'AAC – n'a pas ménagé ses efforts pour s'attaquer aux problèmes de dysfonctionnement, mais en vain. Elle a demandé aux membres du comité de suivre le cours conjoint d'apprentissage sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ainsi que la formation du CCSP. La direction n'a toutefois pas réagi positivement.

Défis du prochain mandat

Le prochain mandat du (ou de la) VPR de l'Est de l'Atlantique sera marqué par deux défis importants. À l'ACIA, il faudra faire face aux répercussions de la modernisation de l'inspection sur les membres de l'Agence. Notre syndicat va donc devoir suivre de près la question des ETP durant cette transition. Quant à AAC, il faudra que les représentant(e)s du syndicat fassent de gros efforts pour améliorer le fonctionnement des comités de consultation syndicale patronale.

RAPPORT AU CONGRÈS TRIENNAL DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – 2014

TERRI LEE, VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE – OUEST DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE ET DU YUKON

Ce mandat s'est avéré être particulièrement compliqué en raison de la forte diminution des effectifs de toutes les sections locales que je représente. En effet, le budget de 2012 a eu de terribles répercussions sur les membres et les sections. L'actuel gouvernement majoritaire des Conservateurs de Stephen Harper n'a pas été très tendre avec les syndicats ni la fonction publique... et le carnage se poursuit et va continuer!

ACIA

Le transfert des services provinciaux d'inspection des viandes aux provinces et les placements effectués par la suite dans le cadre de la Politique sur la transition en matière d'emploi de l'ACIA ont eu des effets dévastateurs sur toutes les sections locales à l'Agence. J'ai siégé aux comités régionaux et sectoriels sur la transition en matière d'emploi (CTE) dans le but de trouver des emplois raisonnables aux membres touchés. Les inspecteurs et inspectrices de l'hygiène des viandes qui travaillent dans les abattoirs provinciaux n'auraient ainsi plus leur emploi après décembre 2013. La C.-B. avait recensé une quarantaine de membres ainsi touchés. Le rôle des CTE a été élargi après l'annonce des décisions sur le budget de 2012 qui portaient entre autres sur le transfert à Summerland d'une partie du Centre pour la défense des végétaux de Sydney, et la création de centres d'expertise. Fort heureusement, la décision sur le transfert à Summerland du personnel de l'ACIA a été inversée, mais les membres ont néanmoins été touchés par les incertitudes et les angoisses causées par cette situation. Quant aux membres qui travaillaient dans les services provinciaux d'inspection des viandes, la possibilité d'être excédentaires ne leur a pas été offerte, mais ils ont reçu des offres d'emploi raisonnables. Plusieurs membres ont déménagé alors que d'autres, y compris des personnels de durée déterminée, acceptèrent un emploi avec le gouvernement provincial.

J'ai fait partie de l'équipe de négociation AFPC-ACIA au cours de ce mandat marqué du sceau des retards de l'Agence qui, en effet, ne semblait pas avoir de mandat pour négocier avec l'Alliance. Un accord de principe a toutefois été conclu après 29 mois de discussions, lequel comprend notamment la perte de l'indemnité de départ et une entente typique de celles que conclut le Conseil du Trésor. Il reste toutefois encore à ratifier cet accord. Je me suis entretenue avec un grand nombre de membres de la C.-B. qui ont appuyé les efforts de leur équipe de négociation. Je tiens, à ce moment de mon rapport, à remercier tous les membres des commentaires et autres observations qu'ils m'ont transmis, de leur soutien, de leurs photos et de tout ce qu'ils ont fait pour mobiliser les membres. Qu'ils sachent que l'équipe apprécie leurs efforts et que cela a permis de conclure un accord.

J'ai représenté un grand nombre de membres à des griefs, à des comités de consultation syndicale-patronale, à des comités de la santé et de la sécurité au travail, à l'occasion de la présentation de plaintes, ou encore à diverses réunions avec la direction. J'ai aussi apporté mon aide et donné moult conseils à mes sections locales. Mon mandat a néanmoins été marqué par quelques succès – la direction ayant à certaines reprises fait marche arrière –, mais je dois préciser qu'il y a toujours bien des griefs en attente d'une audition au troisième palier. J'encourage les sections locales à tout faire pour régler les problèmes avec la direction au niveau local, si cela est possible.

CCG

Les membres à la CCG ont vécu un véritable calvaire au cours de ce mandat. En effet, les sections de la CCG à Vancouver et Prince Rupert ont perdu près de la moitié de leurs membres du fait que tous les GL et PI-01 ont été remerciés. J'ai représenté des membres devant le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) dans le cadre de plaintes, à propos desquelles je tiens à souligner qu'une entente a été conclue pour un groupe de membres qui n'avaient pas été retenus dans un bassin de PI-03. La CCG a en effet accepté de procéder à une réévaluation à la suite de laquelle certain(e)s plaignant(e)s ont été placé(e)s dans un bassin puis nommé(e)s à des postes de niveau PI-03. Un deuxième groupe de membres n'est toutefois pas parvenu à faire partie du bassin de PI-03. Ces plaintes sont en cours. Le TDFP est une cour de justice qui a des délais très stricts, auprès de laquelle il est extrêmement difficile de prouver un abus de pouvoir.

Les sections locales n'en continuent pas moins de fonctionner malgré leurs effectifs réduits, grâce à quelques ajustements aux Exécutifs. Je vais continuer de leur apporter tout mon soutien.

CFP/ÉFPC

Les membres situés à Vancouver ont été confrontés à des mesures de réduction de leurs effectifs au cours de mon mandat. Certains ont fait appel à un processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), alors que d'autres ont quitté la fonction publique. Nous comptons toujours un petit nombre de membres à ces lieux de travail à Vancouver.

Contact avec les médias

J'ai pris la parole à de nombreuses reprises auprès de divers médias pour souligner le travail que font les membres de l'AFPC et les efforts qu'ils déploient pour minimiser les répercussions des compressions budgétaires. J'ai pris part à un reportage à la télévision du réseau CBC en C.-B. sur l'alimentation au détail et la protection des consommateurs et consommatrices, qui a été diffusé à la radio et aux bulletins de nouvelles de CBC. Les consommateurs ne peuvent détecter les fraudes qui reposent sur l'examen d'une étiquette d'un produit. Les vérifications de la quantité nette, des ingrédients et des prétentions, par exemple qu'un produit est biologique, doivent être faites par le gouvernement. J'ai aussi parlé des compressions aux programmes fédéraux, ce que n'ont pas manqué de reprendre les informations nationales du réseau CBC de même que divers quotidiens. Je m'exprime constamment sur le programme antisyndical du gouvernement Harper.

Colloques régionaux

Des colloques régionaux sont organisés chaque année avec l'aide du VPR – Intérieur de la C.-B. Les lieux sont choisis par roulement un peu partout dans la province, des colloques ayant déjà eu lieu à Vancouver, Kamloops et Harrison durant mon mandat. Le bureau récemment renouvelé de l'Alliance à Vancouver a été utilisé afin de réduire les coûts. La présence des membres est généralement bonne, soit entre 20 et 25 chaque année. Nous essayons d'avoir un bon mélange de formation, d'informations nouvelles, d'ateliers et de Q&R. Ce format semble fonctionner si l'on en croit l'assistance des membres.

Conseil régional de la C.-B.

J'ai poursuivi mon mandat en tant que coordonnatrice du district du Grand Vancouver au Conseil régional de la C.-B., et participe, en plus de les diriger, aux activités du Conseil régional de Vancouver, par exemple la Fête du travail, le Défilé de la fierté et d'autres événements communautaires. J'ai aussi pris part à un grand nombre d'autres événements du Conseil du travail de district et de Vancouver, par exemple à la Journée internationale des femmes, au Centre canadien des politiques alternatives et à d'autres campagnes de collecte de fonds communautaires.

J'ai grandement apprécié mon mandat en tant que militante de l'Alliance et dirigeante nationale. L'organisation du Congrès de 2011, à Vancouver, a certes été épuisante et difficile, mais les membres ont eu du bon temps et ont pu être sensibilisés à la grande diversité et à la culture de la côte Ouest. Nous allons faire face à d'autres défis au cours des trois prochaines années, notamment un combat pour conserver nos congés de maladie, nos pensions et d'autres avantages sociaux négociés. Il y aura aussi une élection fédérale qui sera notre occasion de défaire la majorité antisyndicale du gouvernement Harper.

Je me réjouis à l'idée du Congrès de 2014 à Winnipeg qui sera un défi pour nous toutes et tous, quant aux nombreux changements que nous allons devoir effectuer sur le fonctionnement de notre syndicat. J'ai l'intention de me présenter à un poste de l'Exécutif national du fait qu'il me reste encore quelques années (7) avant mon départ à la retraite et que j'ai beaucoup de choses à offrir. J'attends avec impatience votre soutien.

Syndicalement,

Terri

