

**Syndicat de l'Agriculture
Réunion du Conseil national
25, 26 et 27 avril 2012
Château Laurier, Ottawa (Ontario)**

PROCÈS-VERBAL

Participant(e)s :

Exécutif national	Conseil national
Bob Kingston, président national Fabian Murphy, 1 ^{er} VPEN Glenn Miller, 2 ^e VPEN Raphaël Tarasco, 3 ^e VPEN Meraiah Krebs, 4 ^e VPEN	Sam Barlin, MB, NO ON & Nunavut Mariette Beaudet, O. Qc Jean Cloutier, E. Qc Michele Coe, S. AB Rick Cormier, O. Atl Milton Dyck, S. SK José Evangelho, SO ON Teri Friday, directrice nationale CCG Marianne Hladun, N. SK John Langs, Centre ON Terri Lee, O. C.-B. & Yukon Érick Martel, directeur national CFP & ÉFPC Danielle Moffet, directrice nationale MDN Maria-Luiza Romano, E. C.-B. Patrick St-Georges, E ON Ottawa-Gatineau Sue Ann Sullivan, E. Atl Mike Vanson, N. AB & T.-N-O. Charlene Vidito Milne, directrice nationale RH

Suppléant(e)s du Conseil national	Personnel
Personne	Larry Budge, agent d'administration Sylvie Rochon, agente syndicale Elaine Massie, agente syndicale (le 25 avril seulement) Nancy Milosevic, agente syndicale Linda Koo, agente syndicale - absente Debbie Ramsay, secrétaire-archiviste Christine Gauthier, assist. admin. (le 25 avril au matin seulement)

Mercredi 25 avril 2012

1. Convocation

Le président national, Bob Kingston, déclare la séance ouverte à 9 h 15.

2. Observations liminaires

Bob Kingston fait savoir que le moratoire concernant la publication des renseignements reçus dans les documents/listes de l'employeur sur le RE et la PTE, a été levé. Il ajoute qu'un certain nombre de compressions importantes auront lieu et laisse entendre qu'il n'y a eu aucune consultation avant la détermination de ces compressions. Des activités seront mises en œuvre pour s'opposer à ces compressions, mais il n'est toutefois pas optimiste quant à leur succès. Bob ajoute que nous avons les listes¹ nationales sur le RE et la PTE et que nous allons nous assurer que les listes locales et régionales sont mises à la disposition des membres directement auprès comités locaux et régionaux.

3. Adoption de l'ordre du jour

Ajouts/modifications

19. Résolutions en instance

20. Séance à huis clos (à la fin des affaires aujourd'hui)

On fait remarquer que les comités sur la PTE feront l'objet d'une discussion au point 15 et que le Programme des pâturages communautaires sera abordé au point 9.

P/A/A Adoption de l'ordre du jour ainsi modifié : J. Langs/R. Cormier.
Vote à mains levées - motion adoptée.

4. Heures des séances

Journée 1

De 9 h à midi Points inscrits à l'ordre du jour

De 13 h 30 à 16 h 15 Points inscrits à l'ordre du jour

De 16 h 15 à 17 h Séance à huis clos

Journée 2

De 9 h à midi Réunions des comités permanents

De 13 h 30 à 17 h Réunions des comités permanents

Journée 3

De 9 h à midi Rapports des comités permanents

De 13 h 30 à 16 h Rapports des comités permanents

De 16 h à 17 h Derniers points à l'ordre du jour

P/A/A T. Friday/S.A. Sullivan : vote à mains levées - motion adoptée.

¹ Des copies papier de toutes les listes nationales sur le RE et la PTE ont été remises aux membres du Conseil.

**5. Approbation du procès-verbal de la réunion du Conseil des
31 octobre, 1^{er} et 2 novembre 2011**

Modifications/corrections - aucune.

P/A/A J. Evangelho/T. Friday – motion adoptée. **Vote consigné #1**

6. Affaires découlant du procès-verbal de la réunion précédente

M. Hladun fait remarquer que le suivi du rapport du Comité de la négociation collective à propos des coordonnées des membres de l'Équipe de négociation de l'ACIA qui sont inscrits sur notre site, n'a pas eu lieu. B. Kingston confirme que l'équipe avait demandé que ces renseignements soient affichés sur notre site, ce qui sera fait dès que possible.

M. Krebs cherche à savoir si tous les employeurs ont été informés du nom de nos coprésidents de nos Comités d'orientation de la politique en S&ST du fait que N. Rogers, qui est cité comme le suppléant à l'ÉFPC, n'a pas été reconnu par l'École. B. Kingston en assurera le suivi immédiatement.

Rapport sur les suivis

Point 4 - Sensibilisation au harcèlement : Bob Kingston fait le point sur la situation à l'ACIA, et remarque que le nouveau vice-président des RH à l'Agence a envoyé un courriel à l'ensemble des gestionnaires des RH avec un document qui précise le processus à suivre lorsqu'une plainte est reçue. Notre bureau a répondu à ce courriel en indiquant que notre personnel ne collaborera pas à ce processus et que par ailleurs nous déposerons une plainte en vertu du Code canadien du travail. B. Kingston fera parvenir au Conseil et ce, dès que possible, une copie de cette réponse par courriel qui a été envoyée à G. Etienne. Il ajoute que si l'un quelconque de nos membres suit une formation sur la sensibilisation au harcèlement, il convient de prévenir l'employeur que nous allons déposer des plaintes de harcèlement en vertu du Code canadien du travail.

M. Hladun cherche à savoir si sous à propos de la sensibilisation au harcèlement, nous avons reçu des évaluations ou résultats, ce à quoi B. Kingston lui répond qu'il n'y a pas d'entente sur cette politique à l'ACIA, et que nous avons tout simplement répondu (voir ci-dessus) à l'employeur sur cette question. En plus de diffuser notre réponse par courriel, nous allons afficher quelque chose sur notre site Web sur ce point.

Point #1 - Temps de préparation rémunéré : R. Cormier cherche à savoir quelle est la situation en la matière. Nous avons été informés que cette affaire devrait être réglée dans trois mois. B. Kingston s'est entretenu avec C. Prince qui lui a indiqué qu'il n'était pas prévu de reporter le rapport sur une autre période de deux ans. Nous leur avons communiqué trois noms, soit ceux de Romeo Leblanc, Robert MacDonald et Joe Beres, mais nous n'avons pas reçu de suivi en la matière. Bob Kingston ajoute qu'une solution devrait être toute

simple à mettre en œuvre et qu'il s'entretiendra avec l'ACIA sur la question dans un très proche avenir.

Point #9 - Formation sur les droits de la personne : F. Murphy fait le point sur cette formation à l'intention des membres du Conseil, et précise que du fait que très peu de personnes au Conseil n'avaient pas suivi cette formation, ceux qui en ont le besoin devraient chercher des moyens de la suivre outre la séance de formation spécifique offerte au Conseil. Il procède à la lecture des résolutions en instance pour en préciser l'intention. F. Murphy propose des sources auprès desquelles on pourrait s'adresser pour suivre cette formation, soit les bureaux régionaux de l'Alliance, le CTC, les fédérations du travail ou d'autres affiliés. M. Hladun fait savoir que selon elle cette formation devrait être suivie en permanence pour constamment améliorer ses connaissances en la matière, ce qui selon elle est indiqué dans une résolution en instance. Elle ajoute que les cours donnés les fins de semaine ne sont pas offerts dans un certain nombre de régions.

B. Kingston prévient que si un membre quelconque du Conseil ne parvient pas à suivre cette formation, il lui faut alors contacter le bureau national pour que nous puissions prendre des dispositions en la matière.

Point #3 - Obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'ACIA : S. Barlin demande que l'on fasse le point sur cette question. B. Kingston précise que l'ACIA n'a aucune ressource dans ce domaine, et ajoute qu'il a examiné les documents qui, selon lui, ne sont pas acceptables. Il va s'engager à trouver quelle personne à l'ACIA a ce dossier et essaiera de voir s'il peut relancer les choses.

J. Cloutier cherche à savoir pour quelle raison d'autres employeurs ne sont pas inclus. B. Kingston reconnaît que cette question n'a pas été discutée avec d'autres employeurs, mais que nous l'inscrirons à l'ordre du jour des réunions avec les autres employeurs et demanderons que cette formation soit donnée conjointement. Nous ajouterons ce point de façon permanente à la prochaine ronde de CSP avec tous nos autres employeurs.

Point #12 - Régime complémentaire de retraite des dirigeant(e)s élu(e)s de l'AFPC : M. Dyck demande que l'on fasse le point de la situation. B. Kingston précise que la société Buck Consultants avait conçu un régime pour administrer un groupe beaucoup plus important et qu'il examine actuellement les chiffres pour voir si cela peut être fait de façon plus économique pour les petits groupes. Il ajoute que les personnes qui opteront pour ce régime devront en assumer les frais d'administration. Ces questions seront abordées ce vendredi dans le cadre d'une téléconférence prévue entre L. Budge et Buck Consultants.

M. Dyck cherche par ailleurs à savoir pour quelle raison cette question n'a pas été inscrite à l'ordre du jour du Congrès de l'AFPC. B. Kingston lui répond que d'autres Éléments ont voulu attendre que le Congrès soit fini. Une résolution a été avancée qui demande que rien de plus ne soit fait en ce qui a trait au régime actuel. Par ailleurs, une autre résolution est présentée à la place, laquelle fait

l'objet d'un examen par un comité. L'AFPC aura des discussions en la matière et mettra sur pied un comité chargé d'examiner l'ensemble du régime de retraite, puis présentera un plan avant la convocation du prochain Congrès.

Point #8 - Demandes d'AIPRP : P. St. Georges demande que l'on fasse le point sur cette question. Dernièrement, Patricia Harewood, de la Section de la représentation de l'Alliance, a laissé savoir qu'elle se penchera sur cette question dès que possible, et nous espérons que cela se fera d'ici cette semaine - nous verrons ensuite comment procéder, s'il y a lieu. M. Vanson ajoute que ces demandes d'AIPRP ont fait l'objet de mesures dans l'espoir d'utiliser les données à la table de négociation, mais du fait que nous avons été forcés de retourner au travail à la suite du dépôt d'une loi, ces renseignements n'ont jamais été utilisés.

7. Finances et communication

Le point a été renvoyé au Comité des finances et des communications - voir rapport ci-joint.

8. Personnel du bureau national

F. Murphy précise qu'aucun changement majeur n'est à signaler en ce qui a trait au personnel du bureau national. Il ajoute qu'en raison de l'examen IP/EG continu et de la charge de travail en suspens, l'Exécutif a décidé de prolonger le contrat de Linda Koo jusqu'à la fin de la présente année civile. Linda a confirmé qu'elle est intéressée à rester en poste, aussi une entente de principe a été conclue avec l'Élément national. F. Murphy ajoute par ailleurs que les travaux de la salle du Conseil sont presque terminés.

9. Le point sur les employeurs

Une discussion générale a lieu pour savoir comment et pourquoi les mises à jour sur les employeurs étaient faites par le passé (beaucoup de temps a été consacré à des mises à jour verbales très longues), quelle nouvelle procédure a été arrêtée par le Conseil précédent (les membres du Conseil devaient remettre des rapports par écrit trois semaines avant la réunion du Conseil pour que les autres membres puissent les lire et poser des questions à la réunion. À propos des grands employeurs, les membres du Conseil devaient envoyer des demandes de renseignements/mises à jour spécifiques), et quelle est la procédure actuellement suivie (très peu de rapports, voire aucun, de VPR avant la date de la réunion, aucune question n'est envoyée pour recevoir des renseignements et/ou mises à jour sur des employeurs spécifiques).

B. Kingston fait remarquer que nous avons récemment mis en place un processus de téléconférences convoquées temps à autre dans le cadre desquelles des mises à jour sur les réunions au niveau national sont données et des questions sont abordées. Il précise que si vous n'êtes pas en mesure

d'assister à une de ces téléconférences, vous devriez prendre les dispositions nécessaires pour que votre suppléant(e) le fasse à votre place. Si cela n'est pas possible, vous pouvez alors parler à Bob ou Fabian après les faits, pour savoir quelles ont été les discussions lors de la téléconférence.

F. Murphy précise qu'avec les mises à jour lors des téléconférences, un grand nombre de renseignements reçus au bureau national sont maintenant envoyés par courriel aux membres du Conseil et/ou affichés sur notre site.

S. Barlin ajoute que les membres du Conseil ne reçoivent pas de copies des procès-verbaux/notes de ces téléconférences, et qu'il n'y a pas non plus par écrit le texte des motions consignées ni celui des votes pris durant les téléconférences. B. Kingston fait savoir que les téléconférences avaient pour but de faire des mises à jour informelles, mais il reconnaît qu'à l'avenir les votes consignés pris au cours de ces téléconférences seront annexés aux procès-verbaux du Conseil.

M. Hladun fait remarquer que lors des téléconférences du Conseil des votes ont lieu, qu'ils doivent être consignés et qu'il devrait donc y avoir des procès-verbaux. Il faudrait un rapport écrit de toutes les décisions financières qui y sont prises. Par ailleurs, s'il y a de nouveaux renseignements, ils devraient être indiqués dans les procès-verbaux.

Une discussion a ensuite lieu sur les procès-verbaux qui sont pris en note aux réunions nationales par les agentes syndicales. B. Kingston fait remarquer que lorsque cette décision a été prise, il n'y avait que les réunions du CCSPN, du CSSTN et du Sous-comité des RH auxquelles les agentes syndicales assistaient. Depuis, tous les employeurs ont adopté la politique selon laquelle chaque direction générale a maintenant ses propres réunions, en plus des réunions des comités de la PTE et du RE. Il n'est pas possible aux agentes syndicales d'assister à toutes ces réunions et d'en prendre les procès-verbaux. Par contre, ce que le bureau national peut faire, et ce qu'il a fait jusqu'à présent mais pas de façon méthodique, est de relever les décisions prises à ces réunions et de les envoyer par courriel aux membres du Conseil. Il ajoute que ce processus d'envoi de mises à jour par courriel sur les décisions prises sera amélioré de façon constante.

S. Barlin soulève les problèmes que cause ce processus, par exemple lorsque l'employeur se fait dire par nous autres aux réunions ce qui a été convenu, lorsqu'il nous dit soit qu'il n'a pas reçu cette information ou bien qu'on lui a communiqué quelque chose d'entièrement différent. S. Barlin propose un « communiqué » signé par les deux parties, ce qui permettrait d'éviter de tels malentendus. M. Krebs ajoute qu'il nous faut être diligents et s'assurer que tous les renseignements envoyés aux membres du Conseil le sont dans les meilleurs délais pour qu'ils possèdent les dernières données en vue des réunions auxquelles ils doivent assister.

B. Kingston ajoute qu'aux réunions nationales nous devons fixer une date de publication des décisions prises, convenue par l'employeur. S'il n'envoie pas les documents à la date en question, nous les enverrons alors nous-mêmes.

J. Langs ajoute que les renseignements sont toujours différents entre Ottawa et « le terrain », et que tant que l'employeur ne se penchera pas sur le problème causé par les gestionnaires qui ne respectent pas les décisions prises au niveau national, rien ne changera. B. Kingston lui répond que si tel est le cas, un grief devra être déposé.

Pour la présente réunion du Conseil, B. Kingston procède à une discussion autour de la table afin de permettre à tous les membres du Conseil de faire une brève mise au point sur leurs régions (s'ils décident d'agir ainsi). Il ajoute que les questions relevant de la PTE et du RE seront abordées un peu plus tard lors de la réunion. Il est bon de noter que quelques VPR ont préféré faire une mise à jour oralement.

Pour M. Hladun, la question principale (autre que celle de la PTE et du RE) concerne le Règlement 20. Elle précise que trois plaintes ont été déposées et qu'elle a essayé d'autres recours, mais sans succès. À la CCG, on a recensé un problème lié à des mesures disciplinaires excessives et un grief a été déposé au dernier palier. La section locale de Saskatoon travaille sur la planification de la relève.

J. Evangelho – Enquêtes en cours, problèmes de rats, et discrimination sexuelle.

P. St. Georges – Le Colloque de la région de l'Ontario s'est bien déroulé, l'assistance y était bonne. Il fait une brève mise au point sur la négociation TC.

J. Langs – Griefs et plaintes sur les RH. Les problèmes de gestion se poursuivent.

S-A Sullivan – Elle fait le point sur la condition médicale du confrère M. Jordan, puis mentionne brièvement les griefs, une plainte de harcèlement et un grief collectif. Elle ajoute que l'AGA de la section locale a été bien suivie par environ 80 membres et qu'elle a suscité beaucoup d'intérêt, puis que les récentes CSP n'ont pas donné lieu à des résultats positifs.

R. Cormier – A été très occupé par les plaintes de harcèlement et deux griefs. Il ajoute que toutes les AGA de sa région ont été bien suivies et que la question de la dotation à l'ACIA fait l'objet de discussion.

S. Barlin – Fait remarquer que le confrère L. Sparks a pris un poste de durée déterminée à l'AFPC, et ajoute que le colloque régional s'est bien déroulé et a été bien suivi. Les sections locales semblent être dirigées par de bons militants, les membres assistent à des cours, etc.

M. Dyck – La plupart des sections locales sont en place et bien dirigées (une section a de la difficulté). En raison des compressions des effectifs, il va falloir

repenser la structure des sections locales d'ici un an à un an et demi. Les problèmes liés à l'Examen GL et les rapports que cela peut avoir avec les membres touchés par le RE, sont abordés. Les gestionnaires à AAC ont pris l'engagement de faire respecter la politique sur la violence en milieu de travail. L'ACIA a toujours de la difficulté dans ce domaine.

M. Coe – Le problème à Cargill semble s'être réglé de lui-même. Le bureau national a facilité la recherche d'un règlement qui, nous l'espérons, sera sur le long terme. Elle espère que le cours de sensibilisation au harcèlement sera prévu pour Cargill. M. Coe ajoute que la même situation pourrait se répéter à Brooks. Un important problème de santé et de sécurité est lié au projet de construction à Lethbridge. Elle précise que la section locale de Lethbridge est très active sur le plan politique et que le candidat préféré a fait une bonne prestation lors de la dernière élection nationale.

M. Vanson – Fait savoir que le Colloque régional s'est très bien déroulé, qu'une somme de 1 870 \$ a été amassée pour le centre local d'hébergement pour jeunes, et qu'une section locale de sa région a besoin d'aide.

T. Friday – (Rapport remis par écrit) – Elle fait remarquer que le bureau de Chatham n'est pas fermé, que deux postes seulement seront perdus et qu'il n'y aura pas de compression du nombre d'inspecteurs et inspectrices. Les deux postes perdus le sont au niveau de l'administration, et ce travail sera fait à Montréal. B. Kingston fait remarquer que l'examen législatif est en cours et que nous avons déposé notre mémoire d'intervenant. L'employeur divulgue aux employé(e)s ce qu'il envisage de faire et affiche tous les mémoires pour que le personnel puisse les consulter. Il précise que les postes inférieurs au niveau PI 03 ne seront pas protégés et qu'il y a quelques problèmes d'admissibilité, à savoir non-autorisation à passer des examens. T. Friday demande s'il y a d'autres questions sur son rapport écrit.

Q et R :

Avons-nous une idée du nombre de membres qui pourraient être touchés?	L'impact sera immense, les ports perdant jusqu'à 60-70 %. Les chiffres concernant l'administration centrale ne sont pas arrêtés mais il semble bien que les personnels à cet endroit seront également touchés. Il pourrait y avoir des possibilités d'échanges de postes.
Que peut-on dire à propos des petits groupes?	Les petits lieux de travail ont subi des compressions il y a environ trois ans et certains centres de services ont été fermés de sorte que ces centres devraient être épargnés.
Est-ce que la question de la formation pour les membres PI 01 et 02 a été discutée?	Cette question a été abordée à la dernière réunion de CSP. La formation pour les PI 01 et 02 aura lieu normalement. Pour toute personne qui se qualifie au niveau 03, les postes

	seront maintenant comblés de façon stratégique. B. Kingston fait remarquer que les membres devront subir le test annuel pour être admissibles à passer l'examen PI 03.
Un grand nombre de demandes de mesures d'adaptation dans la région du Québec ont été rejetées : Que faire?	S. Rochon fait remarquer que le bureau de la CCG au Québec est petit et qu'un certain nombre de demandes d'adaptation ont été faites. L'employeur a indiqué que d'accorder ces demandes entraînerait des difficultés excessives. Des griefs ont été déposés au dernier palier. Elle ajoute que nous devrions surveiller cette situation dans d'autres petits bureaux.
Le personnel chargé du pesage à l'arrivée et les PI 01 pourront-ils être admissibles?	Cette question a été discutée à la dernière réunion du CCSP au niveau national, particulièrement en ce qui a trait aux employé(e)s GL. Il sera très difficile aux GL de concurrencer les PI 01 en raison de la formation que les PI 01 ont reçue.

Érick Martel (Rapport écrit) – Érick fait remarquer que le nombre de cas de harcèlement est en hausse, et ajoute qu'en raison de la suppression de cours de formation linguistique certains membres ont été déclarés « touchés ». À la CFP, 87 postes seront supprimés, et des postes vacants sont utilisés. Il ajoute que les bureaux d'Edmonton et de Winnipeg vont fermer.

D. Moffet (Rapport écrit) – D. Moffet indique qu'en compagnie de F. Murphy et d'E. Massie, elle a rencontré la direction à Borden pour mettre sur pied un Comité du RE. Elle fait allusion aux cas de harcèlement qui sont en hausse. B. Kingston fait quelques observations, à savoir que l'employeur l'a informé de problèmes de santé et de sécurité qui ont depuis été réglés. D. Moffet confirme que le major a laissé savoir qu'il était satisfait de la façon dont les choses se déroulent. Elle a remarqué un problème dans la formation en santé et sécurité, sur lequel G. Miller va assurer le suivi. Elle ajoute par ailleurs que si des LAT 01 et 02 sont disposés à déménager à Saint-Jean, elle le fera savoir afin de faciliter la coordination des échanges de postes.

M-L Romano – Elle indique que le Colloque régional va avoir lieu dans quelques semaines et qu'elle espère que la participation et les discussions seront d'un bon niveau. Elle ajoute que maintenant que tous les dossiers sont sur la table, de plus en plus de membres cherchent à obtenir de l'aide du syndicat. Elle fait remarquer que l'aide apportée par le bureau national lors des élections de la Section locale 27 a été très bénéfique, et qu'elle est optimiste à propos du nouvel Exécutif en poste à cette section. B. Kingston explique brièvement les répercussions de la fermeture du Centre de protection des végétaux et la

proposition visant à déplacer l'intégralité du programme à la Station de Summerland.

M. Beaudet – Une séance de formation conjointe a eu lieu à la fin du mois de janvier à l'issue de laquelle une entente est intervenue sur la définition de « consultation ». Des problèmes ont été soulevés dans les établissements d'abattage des porcs où les employé(e)s travaillent de plus longues heures que celles prévues par les règlements, et par ailleurs l'ergonomie n'est pas respectée. Des plaintes ont été déposées auprès du Comité de la SST. L'employeur et le syndicat doivent s'entendre sur un minimum, et nous espérons que cette question sera réglée d'ici peu. Elle mentionne la présence d'un certain nombre de griefs au troisième palier au laboratoire. B. Kingston indique que l'employeur n'a aucun moyen légal de modifier quoi que ce soit sans procéder à davantage d'études ou à des consultations. Il fait remarquer que la raison derrière les horaires des postes repose sur des études ergonomiques datant d'il y a quelques années et qu'il n'y a eu aucun changement. Les employé(e)s peuvent se prévaloir de leur droit de refuser du travail s'il y a lieu.

J. Cloutier – À AAC, J. Cloutier fait allusion aux problèmes de communications entre le directeur de la recherche et le syndicat, et au fait que l'employeur crée un bassin de GL 05 mais que le syndicat n'a pas été consulté. Il fait quelques observations sur les grands centres de recherche où il y a de nombreux GL 04, et précise que par contre il n'y en a pas autant dans les petits centres. Il aborde ensuite le PAM à l'ACIA, et ajoute que les premières consultations se sont bien déroulées mais qu'elles ont été rompues, ce qui a nécessité le dépôt d'un grief. Il précise ensuite que des griefs ont été déposés au troisième palier sur la durée du travail (2/3 du travail sur la ligne et 1/3 hors de la ligne), et que des plaintes l'ont également été auprès du Comité de la SST.

G. Miller (Rapport écrit) – Il fait savoir que si les membres du Conseil trouvent que les employeurs ont tendance à interpréter les choses différemment d'une région à l'autre, il convient de le laisser savoir au bureau national. Il demande par ailleurs que tous les problèmes liés à la santé et à la sécurité soient portés à son attention et aussi à celle du Comité national de la SST.

M. Krebs – Elle souligne les nombreuses réunions et aussi les courriels traitant du RE, et fait quelques observations sur le fait que la région de l'Ouest de l'ACIA constitue toujours une courbe d'apprentissage intéressante et ascendante.

R. Tarasco – Il indique qu'il a procédé à un grand nombre d'entrevues au cours des deux dernières semaines, et que la situation a bien été couverte dans les médias francophones. Il ajoute que notre campagne marche bien, que nous démontrons à nos membres que nous sommes présents, pour eux, et que nous passons à l'action. Il fait ensuite quelques observations sur les difficultés à traiter avec les membres et la direction de toutes les questions liées au RE.

F. Murphy – Il fait le point sur l'équité en matière d'emploi à AAC, et précise qu'à une réunion organisée il y a quelques mois l'employeur a donné un aperçu de son plan sur l'équité en emploi. Nous lui avons laissé savoir que nous

n'acceptons pas ce plan et lui avons fait part des préoccupations et de la frustration que nous suscite le manque total de consultation. Nous avons reçu des demandes d'autres réunions en la matière avec des gestionnaires qui traitent de l'équité en emploi. Par la suite, B. Kingston devait rencontrer le SMA pour discuter au début du mois d'avril du plan *Cultivons l'avenir*, mais en raison des compressions budgétaires cette réunion a été annulée. Il ajoute que nous aurons un siège à ce comité, aux côtés de personnes du Comité de gestion sur l'inclusivité, des présidents et champions, de l'ACEP, etc. Nous allons nous pencher sur cette option.

F. Murphy présente ensuite un rapport sur l'Examen GL, à propos duquel il précise qu'il y a eu environ 800 examens et que les résultats ont été envoyés un peu plus tôt cette année. Si certaines personnes ne sont pas satisfaites des résultats, il leur faut entreprendre des discussions informelles avec leurs gestionnaires pour circonscrire les problèmes. Il a été décidé de mettre en suspens les délais dans lesquels il faut déposer un grief en attendant la tenue de ces discussions, lesquelles ont maintenant eu lieu et dont les résultats ont été envoyés la semaine dernière, à savoir que plus de 50 postes devront être reclassifiés, ce qui est quelque peu positif. Nous allons organiser des réunions avec le Comité d'orientation GL, nous l'espérons début mai, afin d'aborder les résultats et de vérifier combien de griefs nous allons toujours traiter.

Examen EG – F. Murphy procède à la lecture du rapport préparé par L. Koo, et précise qu'il y a environ 147 plaignant(e)s à propos de l'Examen EG, dont un grand nombre ont déposé un grief à la fois sur la rémunération d'intérim et l'énoncé des fonctions. Il fait remarquer que L. Koo a des dates d'audition prévues en avril et mai.

F. Murphy demande ensuite s'il y a des questions.

Q et R :

Examen GL – L'examen n'est pas terminé pour le groupe des cavaliers et cavalières de pâturages : Cette question sera-t-elle discutée à la réunion du Comité d'orientation?	Oui, mais nous avons récemment appris que leurs lettres devaient être envoyées mercredi dernier. Confirmation à suivre.
Examen PI/EG – Pouvons-nous avoir des statistiques sur ce qui est en suspens?	Nous pouvons obtenir des chiffres mais cela ne donnera pas une idée d'ensemble. Si nous avons gain de cause, à qui cela s'appliquera-t-il? La tâche est énorme. Mais nous obtiendrons des chiffres pour les types de griefs et nous les indexerons aux procès-verbaux.

Une discussion générale des membres du Conseil a ensuite lieu.

B. Kingston fait remarquer qu'il existe une controverse à propos de la Partie 20 et de la violence en milieu de travail. Il ajoute que lorsque vous déposez une plainte (Article 127.1 du Code), pour s'assurer que RHDSC y participera il faut que cette plainte soit faite en vertu des trois sections ci-après du CCT :

1. l'employeur n'a pas traité le prétendu cas de violence conformément à l'Article 125.(1)(z.16) du CCT et à la Partie 20.9 du RCSST;
2. l'employeur n'a pas donné de formation sur la violence aux gestionnaires, comme cela est prévu à l'Article 125.(1)(z) du CCT, ni aux employé(e)s en vertu de la Partie 20.10 du RCSST, et
3. (s'il y a lieu) l'employeur n'a pas de politique comme l'exige la Partie 20.3 du RCSST.

Cela rend donc la chose facile à RHDC pour assurer le suivi. Nous allons tout faire pour afficher des instructions précises sur notre site Web dans un proche avenir.

M-L Romano fait remarquer qu'il n'y a pas de consultation sur la diversité ni l'EE à l'ACIA. F. Murphy indique qu'actuellement des réunions sur l'EE n'ont lieu qu'avec AAC, mais que nous essayons d'inscrire ce point à l'ordre du jour des réunions de l'ACIA également. Nous allons traiter du PARD, sujet sur lequel nous devrions nous intéresser.

B. Kingston fait le point sur l'Examen PI/EG, précisant que l'employeur a déposé une offre pour régler ce problème. L'Exécutif a présenté cette offre au Conseil qui l'a rejetée. Nous avons depuis renvoyé les griefs en suspens à la médiation, et il y a maintenant un délai d'un mois pour que les choses avancent. Il mentionne les griefs sur les descriptions de travail qui ont fait l'objet d'une médiation et aussi ceux qui sont entrés en vigueur le 30 juin 2000, qui étaient de nouvelles descriptions de travail. Nous collaborons avec l'AFPC à la préparation d'une stratégie pour aller de l'avant. B. Kingston demande aux membres du Conseil de s'adresser à leurs sections locales pour obtenir des renseignements qu'ils pourraient avoir sur les griefs de 1997 sur la rémunération d'intérim.

M. Hladun cherche à connaître le meilleur moyen de présenter des points à l'ordre du jour des réunions de CSP. B. Kingston lui répond que le meilleur moyen d'agir est de lui envoyer les points en question par courriel, avec copie conforme à Christine et/ou Debbie. Elle précise par ailleurs qu'un membre a été victime de campylobactériose au travail, après quoi B. Kingston souligne qu'il s'agit d'une violation extrêmement sérieuse des règlements du CCT lorsque l'on vous refuse l'accès à des procédures adéquates en santé et sécurité. M. Hladun cherche aussi à obtenir des renseignements sur le programme des présidents et champions, et demande à savoir pour quelle raison les femmes en sont exclues. F. Murphy en prend note pour assurer le suivi auprès de l'employeur et ajoute toutefois qu'il s'agit d'une orientation que le Conseil du Trésor a donnée à tous les employeurs.

10. Fonds de justice sociale du Syndicat de l'Agriculture

Le Comité du FJS n'a pas eu la possibilité de se réunir depuis le Congrès. On signale une nouvelle demande provenant de M. Coe, à la suite de la collecte de 1 870 \$ lors du Colloque de la région de l'Alberta pour l'organisme Youth Emergency Shelter Society. Il a été décidé, à ce colloque, de verser un montant égal à cette somme, mais il faudra toutefois remplir une demande et la soumettre au Comité du FJS pour qu'elle soit acheminée par les voies normales.

F. Murphy fait savoir qu'à la fin de l'année 2011 le Fonds avait pour solde 72 940 \$, et que trois projets avaient été reçus jusqu'à présent en 2012. Une demande provenant de G. Mardli pour un programme de jeunes après l'école, Genesis House, a été endossé pour un montant total sur trois ans de 34 140 \$, la somme de 11 380 \$ étant versée pour chacune des trois années. L'année 1 du financement attend la présentation du rapport de la première année avant que les fonds ne soient débloqués. La Section 4 de Charlottetown a reçu 1 400 \$, ce montant ayant été égalé par l'AFPC et la section locale. La section achète un bœuf lors d'une vente aux enchères, le fait découper puis le remet à une banque alimentaire locale.

11. Le point sur la négociation collective

Ce point est renvoyé au Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité au travail – voir rapport ci-joint.

Jeudi 26 avril 2012

Réunions des comités permanents

Vendredi 27 avril 2012

12. Rapports des comités permanents

Rapport du Comité des Statuts et Règlements

Raphaël Tarasco présente le rapport (voir ci-joint).

Motion sur l'intégralité du rapport (proposée par R. Tarasco, avec l'appui de J. Evangelho).

Motion adoptée. Vote consigné #2

Rapport du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité au travail

Patrick St-Georges présente le rapport (voir ci-joint), et précise que quelques rectifications ou modifications devront y être apportées.

Discussion :

- P. St-Georges fait savoir, à propos des négociations avec l'ACIA, qu'on lui a indiqué que l'employeur ne fera pas de contre-offre.
- À l'École, RHDCO assistera à la prochaine réunion pour discuter de la politique sur le harcèlement et de problèmes y afférents.
- M. Dyck demande une mise à jour sur le protocole en matière de violence au travail à l'ACIA et si la question a été réglée. B. Kingston répond qu'il essaiera de convoquer une réunion avec RHDCO pour en discuter.
- M. Vanson fait remarquer qu'il n'y a rien par écrit à propos du milieu de travail sans parfum. Y a-t-il quelque chose qu'il pourrait utiliser? G. Miller répond qu'en cas de problème en la matière, le Code est bien précis, et que c'est à l'employeur de faire enquête et de régler la question. B. Kingston ajoute que cela est devenu une question relevant des mesures d'adaptation, ce qui ne cause pas de problème puisque la législation sur l'équité en matière d'emploi peut être utilisée en la matière.
- B. Kingston rappelle au Conseil qu'au cours de la dernière téléconférence il avait été demandé aux membres du Conseil de préparer en priorité leur liste de personnes compétentes à des fins d'enquête. Il ajoute que nous pourrions utiliser les parties recommandées dans d'autres régions également. Bob Neilson est l'un des noms avancés pour la région de l'Atlantique.
- Une discussion a lieu sur la sensibilité chimique multiple (MCS), à propos de laquelle B. Kingston précise qu'elle sera inscrite à la réunion pour l'ensemble de la fonction publique. Il ajoute qu'un grief devrait être déposé en vertu de l'Article 18, qu'il faudrait demander des mesures d'adaptation et assurer le suivi auprès de la CCDP.
- G. Miller mentionne un article sur les maladies professionnelles qui sera rédigé puis affiché sur le Web dans un proche avenir.
- C. Vidito-Milne précise que les produits sans parfum peuvent néanmoins contenir des produits chimiques, et qu'elle a reçu une liste de tels produits qu'elle communiquera aux membres du Conseil.
- B. Kingston fait remarquer que si dans un certificat médical on détaille une condition particulière, cela augmente votre droit de refuser de travailler sur les lieux.
- J. Cloutier demande des renseignements sur l'examen de conduite tous les cinq ans, ce à quoi G. Miller lui répond que le programme d'AAC est réévalué au CSST national, et ajoute que l'on se penche également sur le programme de l'ACIA pour voir s'il peut être mis à jour.

Motion sur l'intégralité du rapport (proposée par G. Miller, avec l'appui de P. St-Georges).

Motion adoptée. Vote consigné #3

Rapport du Comité des questions générales

Charlene Vidito-Milne présente le rapport (voir ci-joint).

Une lettre sur les prix pour longues années de service est déposée ainsi qu'une copie de la trousse à jour destinée aux nouveaux membres, à des fins d'examen par le Conseil.

Discussion :

- S. Barlin fait remarquer que la présentation du Comité des RH aux AGA des sections locales pourrait être plus courte en raison du temps limité consacré à ces réunions. C. Vidito-Milne précise que les représentant(e)s des RH ont été invité(e)s à faire leur présentation aux colloques régionaux. Les documents de cette présentation peuvent être envoyés aux sections locales à titre d'information.
- M. Krebs précise que la présentation en PowerPoint de la trousse d'orientation sera mise à jour, traduite puis envoyée aux VPR et sections locales. Il nous faut savoir qui d'autre se sert de la présentation pour s'assurer que cette version est la plus récente. S. Rochon assurera le suivi auprès de M. Broadhead.

Motion sur l'intégralité du rapport (proposée par M. Krebs, avec l'appui de C. Vidito-Milne).

Motion adoptée. Vote consigné #4

Rapport du Comité des finances et des communications

M. Hladun présente le rapport (voir ci-joint).

Une longue discussion a lieu sur la motion présentée à la page deux du rapport du Comité des finances à propos de la société Thompson Communication qui est chargée de préparer un sondage sur les communications et le site Web.

F. Murphy prévient les membres du Conseil que depuis son arrivée au bureau national de nombreuses améliorations ont été apportées et que des ajouts ont été faits à notre site. Du fait que nous avons aussi reçu des plaintes, avant de restructurer le site Web il nous faut savoir quelles améliorations ou modifications y apporter, quels renseignements nos membres ne reçoivent pas mais qu'ils désirent avoir, et ce que nous aimons ou pas à propos de notre site Web.

Il ajoute que la société Thompson Communication nous a été recommandée pour faire ce sondage et ce, pour deux raisons : le coût était indiqué dans son devis et elle a proposé, avant d'apporter des modifications à la conception du site, de procéder à un sondage pour savoir quels changements nos membres du

Conseil et les sections locales jugent nécessaires. Par ailleurs, Thompson Communication gère nos deux autres sites Web et ses services sont bons. Le sondage serait effectué en ligne et comporterait un lien vers notre site, poserait des questions, un peu comme cela se fait sur le site de la sécurité alimentaire, puis les données seraient regroupées et ensuite présentées.

T. Friday propose de procéder au sondage dans le cadre de ses études du Collège du travail. F. Murphy ne s'y oppose pas, mais elle devrait néanmoins fournir les grandes lignes sur les délais, la méthode de sondage, etc. Certains membres du Conseil sont en faveur de la motion ainsi présentée, alors que d'autres pensent que le sondage n'est pas utile.

M. Dyck (avec l'appui de S. Barlin) demande que la motion soit mise aux voix. Vote à mains levées. Motion adoptée.

B. Kingston demande la mise aux voix. **Motion rejetée. Vote consigné #5**

À propos de la résolution du Congrès relativement à un(e) agent(e) d'action politique/des communications à temps plein, F. Murphy prévient que le Comité a été chargé d'examiner la possibilité d'embaucher une personne à temps plein. Les renseignements fournis précisent les coûts salariaux d'un poste à temps plein mais n'indiquent pas combien il en coûterait pour installer cette personne au bureau. Il ajoute que les sommes que nous dépensons actuellement représentent environ un tiers de ce que coûterait un poste à temps plein.

Motion sur l'intégralité du rapport (proposée par F. Murphy, avec l'appui de M. Hladun).

Motion adoptée. Vote consigné #6

Motion présentée par G. Miller, avec l'appui de M. Krebs :

Attendu que nous avons examiné la possibilité d'avoir un(e) agent(e) des communications à temps plein, ce qui s'avère excessif étant donné notre budget actuel, et
Attendu que nous avons trois devis pour restructurer et maintenir à jour notre site Web; par conséquent,
Que nous accordions le contrat à la société Thompson Communications et que celle-ci vienne discuter avec les membres du Conseil à l'occasion de notre réunion de l'automne sur ce que nous voulons et comment nous le voulons, puis qu'elle prépare quelques exemples de sites Web facilement accessibles et faciles à modifier.

Selon G. Miller, cette motion n'entraîne pas de dépenses mais a simplement pour but de faire venir J. Thompson pour discuter de diverses options avec le Conseil.

À la suite d'autres discussions sur les stratégies de communication, G. Miller/M. Krebs (en tant que comotionnaire) retirent la motion.

Le Comité décide de travailler sur cette question jusqu'à la prochaine réunion du Conseil. F. Murphy demande aux membres du Conseil s'ils ont des questions ou autres préoccupations à propos de notre site Web et de les lui communiquer. Il les transmettra ensuite au Comité, voire même à Alan Pryde, pour que des changements soit apportés s'il y a lieu. Il ajoute que si les coûts constituent un facteur atténuant, il s'adressera au Conseil.

13. Congrès de 2014 du Syndicat de l'Agriculture

L. Budge fait savoir qu'une décision sur l'organisation du prochain Congrès devra être prise d'ici à l'automne 2012 afin de trouver un hôtel adéquat. Il demande donc aux membres du Conseil de lui signifier leur intérêt par courriel d'ici le 31 juillet 2012. Il est bon de noter que toutes les soumissions reçues ne seront pas considérées comme une offre officielle, mais tout simplement une expression d'intérêt. Il ajoute que si plus d'une région sont intéressées à organiser le Congrès, il faudra alors prendre une décision à la prochaine réunion du Conseil en novembre. L. Budge ajoute qu'il a des documents sur l'organisation d'un Congrès qu'il peut envoyer à toute personne intéressée.

14. Rapports des VPR sur leurs sections locales

B. Kingston souligne qu'un seul rapport de VPR a été reçu (celui de M. Vanson), aussi tient-il à insister sur l'importance de ces rapports. Nous voulons nous assurer que les membres du Conseil sont bien en contact avec leurs sections locales, aussi leur rapport doit être bref et facile à lire, et préciser tous les problèmes qu'une section locale peut avoir. Il ajoute que la rédaction d'un tel rapport a été décidée après la séance « *Comment sauver une section locale* » organisée sous la forme d'un cours de formation à une réunion du Conseil il y a déjà de cela longtemps. B. Kingston demande à l'Exécutif de passer en revue les rapports ainsi reçus avant que le Conseil ne se réunisse pour voir s'il y a des problèmes sur lesquels il faut se pencher. Il fait par ailleurs remarquer que les rapports devraient être rédigés par les VPR, et non pas les sections locales, d'après les discussions des VPR avec leurs sections.

15. Réaménagement des effectifs et Programme de transition des employé(e)s (Comités du RE/de la PTE)

Une longue discussion a lieu sur le réaménagement des effectifs et la transition à l'emploi, par ministère.

Commission canadienne des grains – T. Friday fait remarquer qu'à la réunion de la semaine dernière il a été question d'avoir des comités au niveau local et de se pencher sur leur mandat. Les séances un peu partout au pays vont bientôt commencer. Il a aussi été décidé de donner de telles séances pour s'assurer de la cohérence du message. On attend maintenant des noms (un ou deux) pour les comités locaux; les VPR peuvent y participer mais ils essaient de garder le nombre le plus faible possible. Ce changement législatif devrait prendre de 18 à 24 mois et la formation commencer avant que les listes ne soient arrêtées. Des

possibilités de formation seront offertes aux GL, PI 01 et 02. Les centres de service ne seront pas touchés, et leur travail continuera.

Commission de la fonction publique – É. Martel précise que 87 postes seront supprimés, mais que cela se fera principalement par l'usure des effectifs. De ces 87 postes, 15 concernent des membres de l'Alliance. Cinq employé(e) ont reçu des avis d'excédentaires. Les centres d'Edmonton et de Winnipeg fermeront en avril 2014. Il cherche à aider les membres en ce qui a trait à des échanges de postes ou réinstallations. Il ajoute qu'à la CFP, le principal obstacle est celui de la langue, et qu'il y a des préoccupations chez les personnes dans l'Ouest qui sont pour la plupart unilingues.

École de la fonction publique du Canada – É. Martel ajoute que 119 postes de professeur(e)s de langues ont été abolis en date du 31 mars 2012, et que 67 autres employé(e)s ont reçu des lettres de fonctionnaires touchés, dont 13 ont reçu des offres d'emploi. L'École a de la difficulté à faire face aux questions touchant le RE, soit la mise sur pied d'un comité et l'arrêt de dates de réunion, mais elle fait néanmoins des progrès et les communications se sont améliorées.

On fait remarquer par ailleurs que certain(e)s employé(e)s ont trouvé des postes de professeur(e)s de langues dans le secteur privé ou chez d'autres ministères. Dans ce dernier cas, cela est le résultat de la campagne d'envoi de lettres entreprise par le bureau national. Par ailleurs, l'École a organisé un salon des emplois à l'intention des fonctionnaires de durée déterminée grâce auquel certaines personnes ont pu se trouver un emploi.

Ministère de la Défense nationale – F. Murphy prévient que 47 employé(e)s seront touché(e)s. Nos membres sont des professeur(e)s de langues et élaborent des programmes linguistiques. Il fait savoir que Borden va fermer et que 26 de nos membres à cette base assurent des cours de formation linguistique en anglais. Certains de nos membres à Saint-Jean, à Kingston et dans la RCN sont également touchés. Il a rencontré les membres du Comité national du RE, et au cours de cette réunion il a été décidé que des comités régionaux pour Borden, Saint-Jean et Kingston seraient mis sur pied. Une rumeur court selon laquelle Borden va fermer d'ici un an. Malheureusement, nous n'avons pas été prévenus. Lorsque nous avons obtenu l'information vers la fin du mois de mars, il y a eu un embargo. Les chiffres ont été diffusés aux médias, et c'est ainsi que nos membres ont appris qu'ils avaient perdu leurs emplois et que Borden fermait. F. Murphy se rendra à Borden le 14 mai pour discuter de cette question.

Agriculture et Agroalimentaire Canada – F. Murphy fait remarquer que le Comité national a été mis sur pied il y a un mois et qu'à cette époque il a eu des discussions préliminaires pour rédiger le mandat. Le Comité s'est de nouveau réuni vendredi dernier, et a pris des décisions sur des comités de directions générales, de régions et de sections locales. Les trois comités de directions générales sont les suivants :

- Sciences et technologie (actuellement Direction générale de la recherche et DGSA),

- Secrétariat aux affaires rurales et aux coopératives,
- Programmes de financement agricole.

Nous ne connaissons pas encore les membres qui siégeront à ces comités. On souligne par ailleurs la nécessité que des membres siègent aux comités régionaux et locaux. Les centres de Kapuskasing et de Delhi vont fermer leurs portes. C. O'Flaherty d'AAC a été invitée à faire avancer le processus de création de comités et fait savoir que le Ministère voulait procéder à la sélection pour le programme de maintien en poste et ce, dès que possible. Elle convoquera une téléconférence la semaine prochaine avec le membre ou le(la) suppléant(e) du Conseil et/ou le(la) président(e) de la section locale de la (ou des) région(s).

F. Murphy précise que la liste des membres touchés ne doit pas être diffusée. Lorsque des comités locaux sont créés, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de remettre aux membres des comités en question les listes de leurs membres touchés. Il en va de même pour les comités régionaux.

B. Kingston ajoute que beaucoup de travail a été fait au téléphone dans certaines régions : il y a beaucoup trop de lieux et aussi de réunions. Il faut s'assurer de demander à l'employeur ce dont vous avez besoin et d'en faire parvenir une copie au bureau national, et aussi pouvoir s'engager à se rendre aux réunions, sinon il faut en aviser le bureau national.

F. Murphy confirme les problèmes liés aux échanges de postes et au RE qui doivent être abordés en toute priorité. Il faut tout d'abord discuter de possibilités de tels échanges avec le Ministère, et toute personne excédentaire sera ciblée pour que le Ministère lui trouve un emploi. B. Kingston ajoute que même si les ministères doivent en priorité trouver des emplois au niveau interne, il leur faut, en vertu de la convention collective et de la législation, prendre en considération des emplois n'importe où au sein du gouvernement.

Un certain nombre de questions et autres scénarios sont soulevés, après quoi des précisions sont données par B. Kingston ou F. Murphy. B. Kingston demande si quelqu'un a rencontré des problèmes en matière de RE/PTE, en quel cas il faut les faire connaître au Syndicat de l'Agriculture qui les fera suivre comme il se doit. Il ajoute que les personnes responsables sont Glenn Miller et Fabian Murphy pour AAC, et Bob Kingston et Raphaël Tarasco pour l'ACIA, et que les problèmes concernant les autres ministères seront traités par Bob Kingston et/ou Fabian Murphy.

C. Vidito-Milne soulève une question de privilège : Le montant total des sommes recueillies pour M. Jordan est annoncé, puis une **motion** est proposée par G. Miller, avec l'appui de C. Vidito-Milne, pour que le bureau national verse un montant égal à ce don. **Motion adoptée.**

Agence canadienne d'inspection des aliments – B. Kingston communique les renseignements qu'il a obtenus lors de sa conversation téléphonique d'aujourd'hui avec G. Etienne, VP des RH à l'ACIA. Après le Congrès de l'AFPC,

nous aurons des réunions des comités régionaux et locaux de la PTE un peu partout au pays, à propos desquelles des explications seront données à tous les gestionnaires de l'ACIA un peu plus tard aujourd'hui. Les membres du Conseil devraient avoir des nouvelles des responsables de leurs RH pour mettre sur pied des réunions dans un proche avenir. Au cours de la téléconférence de vendredi dernier, il a été décidé d'organiser des comités régionaux et locaux. Toutes les questions soulevées à ces réunions des comités devraient être transmises par courriel, avec les réponses, puis une copie devrait être adressée à tous les membres du Conseil pour garantir de bonnes communications sur tout ce qui touche au RE et à la PTE. Il ajoute par ailleurs que le mandat des comités a été arrêté.

Autres renseignements :

Lorsque vous remplissez le formulaire d'autoévaluation vous pouvez/devriez envoyer une copie des résultats du questionnaire.

Pour la rubrique « Autres références » du formulaire d'autoévaluation, vous pouvez utiliser un autre nom que celui de votre superviseur(e), par exemple votre superviseur(e) précédent(e), s'il ou elle vous a donné une bonne référence.

Pour le Comité de sélection, l'arbitre de l'extérieur devrait être quelqu'un de très juste. G. Da Pont n'a pas approuvé d'arbitres. Nous avons annoncé le nom de Cam Duff (soit comme chef de file à la Direction générale de la science ou comme personne supplémentaire dans d'autres domaines). D'autres noms d'arbitres de l'extérieur ont également été signalés. R. Tarasco propose de distribuer la liste qu'il possède.

Aucune stratégie en matière de grief n'a été élaborée. Prière d'envoyer vos scénarios au bureau national qui les examinera pour voir si nous pouvons nous en servir dans le cadre des griefs.

B. Kingston prévient que les personnes identifiées l'année dernière recevront une offre d'emploi garantie. Les appariements convenables dans la région ont la priorité sur les individus dans le PARD, ce qui devrait être abordé au niveau régional pour voir ce qui peut être réglé en premier.

B. Kingston ajoute que si l'ACIA a deux ou trois choix de personnes, elle prendra celle qui coûte le moins. Il suggère aux membres du Conseil d'envoyer un courriel à J. Knuble et G. Da Pont, et de demander une réponse pour savoir s'ils renonceront ou non à votre situation.

Des discussions ont aussi eu lieu sur le trop grand nombre de volontaires, puis on fait remarquer que ce sera à la direction de prendre une décision en la matière.

16. Utilisation des locaux de l'employeur

M. Beudet signale un problème : Si l'employeur autorise l'utilisation de ses locaux à des fins syndicales, il veut alors savoir ce dont il sera question au cours de la réunion. S'agit-il d'une ingérence? B. Kingston lui répond qu'à moins que la réunion porte sur une grève, il suffit de signaler à l'employeur qu'une réunion a été convoquée. S'il y a d'autres problèmes en la matière, veuillez consulter le bureau national. S.A. Sullivan signale le même problème, à savoir que l'employeur a demandé une copie de l'ordre du jour de la réunion et exigé que

des représentant(e)s de la direction y assistent. B. Kingston demande une copie de ce courriel afin d'en assurer le suivi.

17. Participant(e)s aux auditions des griefs au dernier palier

On discute de la présence des plaignant(e)s aux auditions de griefs au dernier palier et on fait remarquer que certains membres désirent assister à ces réunions, tout au moins au téléphone. On précise à l'intention des membres du Conseil que dans la plupart des cas le(la) plaignant(e) est contacté(e) directement avant que l'agente syndicale ne procède à l'audition, pour garantir l'exactitude des renseignements à y présenter. Le(la) plaignant(e) peut participer par téléconférence à la réunion mais cette option n'est pas toujours offerte, car elle peut être contreproductive et ne pas permettre une discussion franche avec l'employeur, ce qui n'offrirait pas au bout du compte de possibilités de meilleur règlement. B. Kingston fait savoir que cette option pourrait être valable pour des griefs très particuliers et techniques, mais que la décision devra être prise au cas par cas. On ajoute, en ce qui a trait aux griefs en suspens sur l'Examen EG, qu'il faut s'assurer que les plaignant(e)s envoient les renseignements nécessaires pour présenter leur cas, à l'agente syndicale responsable, dès que possible.

À ce moment-ci, M. Dyck propose une **motion** (avec l'appui de R. Cormier) pour l'envoi de fleurs aux funérailles d'un membre décédé. Vote à mains levées.

Motion adoptée.

18. Prochaine réunion du Conseil

B. Kingston prévient que la prochaine réunion du Conseil aura lieu du 7 au 9 novembre 2010, que la journée de voyage sera celle du 6 novembre, et que l'Exécutif se réunira les 5 et 6 novembre 2012.

19. Résolutions en instance

Ce point a été abordé dans le rapport du Comité des questions générales.

20. Questions diverses

J. Cloutier demande des précisions à propos du Règlement 13, Aide financière aux petites sections locales, notamment s'il y a une limite au montant que l'on peut demander, et combien de fois on peut demander cette aide. B. Kingston répond que ce règlement est entré en vigueur il y a longtemps, et qu'il n'y a pas de limite quant au montant qu'une section locale peut demander, et que toutes les demandes raisonnables seront prises en considération. Il s'agit d'un poste budgétaire, et le montant de 1 000 \$ est tout simplement celui de base qui y est indiqué.

B. Kingston suspend cette séance du Conseil national du Syndicat de l'Agriculture plutôt que de la lever, au cas où le Conseil devrait se réunir durant le Congrès triennal de l'Alliance.

Procès-verbal présenté par D. Ramsay

**Rapport du Comité des Statuts et Règlements
pour le Conseil national
26 avril 2012**

Composition du Comité :

Raphael Tarasco – Président
José Evangelho – VPR SO Ontario
Milton Dyck – VPR Sud de la Saskatchewan
Jean Cloutier – VPR Est du Québec
Danielle Moffet – Directrice, Défense nationale
Sam Barlin – VPR Manitoba NO Ontario Nunavut
Nancy Milosevic – Membre du personnel

Points :

1. Fonctions du Comité

Le Comité est chargé d'examiner en permanence les Statuts. Son(sa) président(e) fixe les priorités et, durant son mandat, examine l'ensemble des Statuts et Règlements.

Le Comité cherche à obtenir des observations de tous les comités et des membres du Conseil à des fins de recommandations relativement aux Statuts et Règlements.

2. Examen des modifications aux Statuts et Règlements adoptées au Congrès national triennal

Les versions française et anglaise ont fait l'objet d'un examen afin d'en assurer la cohérence.

La version finale est remise au Conseil (formatage, identification de la version sur chaque page, mise à jour de l'index et numérotation des pages). Le Comité propose l'adoption de la version révisée datée du 26 avril 2012.

3. Éducation

Le Comité a pour mandat d'assurer des cours de formation qui ne sont pas périodiquement mis à la disposition des membres du Conseil par l'AFPC, le PAM, la CRTFP ou les Fédérations provinciales du travail. Toutes les suggestions du Conseil devraient être transmises d'ici le 31 août 2012, par les voies électroniques, à Raphael Tarasco.

4. Statuts et Règlements

Le Comité a fixé le calendrier de l'examen pour la prochaine réunion, soit les Articles 1 à 8 des Statuts. Les membres du Conseil sont priés de faire parvenir leurs suggestions d'ici le 31 août 2012, par les voies électroniques, à Raphael Tarasco.

Rapport du Comité des Statuts et Règlements : Motion proposée par Raphael Tarasco, avec l'appui de Jose Evangelho.

Le 26 avril 2012

Rapport du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité au travail

Participant(e)s :

Glenn Miller – 2^e vice-président exécutif national
John Langs – VPR Centre de l'Ontario
Michelle Coe – VPR Sud de l'Alberta
Terri Lee – VPR Ouest de la C.-B. et Yukon
Marianne Beaudet – VPR Ouest du Québec
Patrick St-Georges – VPR Nord-Est de l'Ontario et RCN (secrétaire-archiviste)
Nancy Milosevic – Membre du personnel
Bob Kingston – Président du Syndicat de l'Agriculture (présent vers la fin de la deuxième partie de la réunion)

Le point sur la négociation collective

Équipe TC (par Patrick St-Georges)

L'équipe a tenu sa huitième ronde de négociations avec l'employeur et s'est retrouvée en mode « d'entente », soit :

- 1,5 % par an pour un contrat de trois ans,
- en échange de l'abandon de notre indemnité de départ volontaire, le gouvernement offre 0,25 % de plus la première année et 0,50 % la troisième année, ainsi que les gains déjà octroyés aux PA.

Nous avons obtenu quelques améliorations durant nos négociations, soit :

- Quelques modifications à l'Appendice I – Pour nos techniciens et techniciennes du contrôle de la lamproie de mer,
- Une amélioration à notre Article 19 – Absence de discrimination, pour y inclure l'identité et l'expression sexuelles, soit une première historique,
- À l'Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance, les employé(e)s seront autorisé(e)s à prendre un congé non payé en cas d'élection à un poste à temps plein à l'Alliance,
- Quelques autres changements au libellé de l'Article 25 – Durée du travail (périodes de repos), et suppression de l'exclusion des TI et GT à l'Article 31, Indemnité de rappel au travail.

Nous avons par ailleurs modifié notre proposition salariale :

- D'après l'étude salariale conjointe, les TC sont, en moyenne, en retard de 13,5 % au niveau des salaires. Nous avons remplacé cette revendication par une demande raisonnable d'augmentation supplémentaire d'environ 4 % à ajouter à tous les niveaux de classification, à compter du 1^{er} avril 2013. Même si cette augmentation additionnelle ne comblerait pas les écarts salariaux, nous pensons qu'elle serait bien reçue par les membres.
- Nous avons en outre remis à l'employeur une révision améliorée/détaillée de l'Appendice P, dans le but de combler quelques grandes différences salariales au sein de notre groupe, pour certains TI et un très petit nombre de technologues EG dans le Nord du Manitoba.

L'équipe a récemment remis sa liste des revendications prioritaires à la Commission de l'intérêt public (CIP), auparavant connue sous le nom de Bureau de conciliation. Il s'agit d'un nouveau processus qui prendra de trois à cinq mois.

L'Alliance fait tout son possible pour conclure nos ententes sur les services essentiels (ESE) qui remplaceront notre précédente liste d'employé(e)s désigné(e)s. Elizabeth Woods est la représentante de l'Alliance qui s'occupe de nos ESE, avec laquelle j'ai travaillé pour diminuer le nombre d'ESE présentées par notre employeur. Il faudra que notre ESE soit réglée avant que nous soyons en mesure de déclencher une grève légitime.

Rapport du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité

En raison du récent Budget 2012 et des importantes compressions un peu partout au pays, nous allons traverser des périodes difficiles pour parler à nos membres de questions monétaires, mais au cours des prochaines semaines chaque membre de l'équipe, dans sa région respective, s'entretiendra avec nos membres dans le cadre de séances d'information.

Un grand nombre de nos membres se sont renseignés sur nos progrès et nous avons par ailleurs reçu plusieurs questions, commentaires et autres gestes de soutien (à cette occasion, un grand merci pour toutes les bannières, le Syndicat de l'Agriculture est aux avant-postes!). Il nous faudra continuer d'avoir ce soutien pour envoyer un message clair et puissant à notre employeur. Cela fait maintenant plus d'une dizaine d'années que l'on nous oublie, aussi le temps est venu d'obtenir des gains pour ce groupe.

Tous les CNCS de l'AFPC vont se réunir à la fin du prochain Congrès de l'AFPC pour discuter de stratégies dans le détail.

ACIA (par Terri Lee)

Après seulement trois rondes de négociations (voir les mises à jour sur le site), l'employeur n'a toujours pas répondu à l'une quelconque de nos revendications. Cette absence de négociation s'explique par le fait que le négociateur de l'employeur n'est pas bien préparé et qu'il refuse de consulter sa propre équipe.

L'équipe a déposé sa proposition salariale au cours de la deuxième réunion puisque l'employeur ne semblait pas disposé à discuter de quoi que ce soit, sans mettre les questions monétaires sur la table. En somme, la proposition salariale de l'ACIA est très semblable à celle des TC.

L'employeur y a répondu en présentant la même entente standard, mais n'était pas prêt à offrir au groupe PA des améliorations en échange de l'indemnité de départ volontaire! L'équipe n'est pas intéressée à laisser partir cette indemnité et a donc demandé à l'employeur une contre-offre, mais il qu'il avait un mandat pour agir ainsi du fait que le budget était sur le point d'être annoncé.

La récente ronde de négociations (juste après Pâques) a été annulée et aucune autre date n'a été fixée pour la reprendre. Une proposition concernant le Programme d'apprentissage mixte a été déposée à l'employeur, parallèlement à quelques modifications à la Politique sur la transition en matière d'emploi.

Une téléconférence a été convoquée hier, dont les détails n'ont pas encore été résumés. L'équipe de l'ACIA est sous l'effet de sérieuses pressions pour s'aligner sur les autres équipes de négociation de l'AFPC.

Résolutions pour le Congrès (par Michelle Coe)

Quelques résolutions en vue du Congrès sont abordées :

- Règlement 15 - Scrutin électronique : Il pourrait être difficile de s'assurer que les membres sont suffisamment bien informés avant de voter. Par ailleurs, ce genre de scrutins pourrait entraîner des coûts pour s'assurer qu'ils se déroulent de façon sécuritaire.

- Santé et sécurité - Retrait préventif : Cette résolution a été considérée comme « évidente ».

- Campagne en faveur des pensions : En raison du coût mensuel par membre de cinq cents, nous ne sommes pas certains qu'elle sera adoptée car il y a déjà des fonds pour mener cette campagne.

Des discussions ont ensuite lieu sur ce qui découle de la réunion précédant le Congrès en Colombie-Britannique, et il semble que la question entourant les fonds fera l'objet de nombreux débats.

Le point sur la santé et la sécurité au travail (SST)

AAC (par Glenn Miller)

Tous les détails en la matière ont déjà été consignés dans le rapport de Glenn sur l'employeur, dont les faits saillants sont les suivants :

- AAC a tout récemment publié sa Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail, mais la prochaine étape consiste à discuter des détails de la formation en la matière. Il y a eu de grandes difficultés à trouver des candidat(e)s compétent(e)s et expérimenté(e)s, ayant d'excellents antécédents en SST, pour faire enquête sur les problèmes liés au Règlement XX. Il est proposé de mettre en place une procédure graduelle pour déposer une plainte en vertu du Règlement XX (comme Bob Kingston l'a précédemment souligné), et l'inclure dans notre trousse *InfoClé*. Nancy a préparé une liste de Q et R sur ce thème.
- Le Comité d'orientation de la politique a accepté de rouvrir les discussions sur les défibrillateurs externes automatisés (DEA). Un employé de la ville d'Ottawa donnera une présentation au Comité sur les avantages de disposer de tels appareils à nos lieux de travail.
- Les plans sur la protection contre les risques d'incendie ont fait l'objet de discussions, et il a notamment été question d'un cours de formation pour les responsables en cas d'incendie et l'utilisation de l'équipement de lutte contre les incendies.
- À propos de la sécurité dans les laboratoires, le cours de formation sur le Système général harmonisé (SGH) sera élaboré par le Comité de la sécurité des laboratoires puisque nos milieux de travail ont déjà des étiquetages et autres pictogrammes sur les agents dangereux.
- Le programme de conduite écologique d'AAC fait l'objet d'une évaluation pour déterminer s'il répond aux besoins de S&S du Ministère puisqu'il semble être davantage une initiative écologique.

Articles sur la santé et la sécurité pour le site Web : En prévision de ce que nous allons faire l'année prochaine, nous allons cibler les maladies professionnelles dont l'amiante, les allergies et autres sensibilités chimiques multiples (SCM). Il est par ailleurs proposé de recueillir des données pour sensibiliser davantage les membres à ces questions. Glen s'occupera de l'amiante, John des SCM, et Pat des allergies.

ACIA (par Bob Kingston)

Avec l'arrivée en poste d'un nouveau VP des RH (G. Etienne), l'ACIA a fait un très grand pas en arrière dans le domaine de la SST puisque ce VP a décidé d'arrêter la politique sur la prévention de la violence en milieu de travail alors qu'elle était presque terminée. Même les représentant(e)s de la direction ont semblé énervé(e)s par cette décision du VP et son obsession à tout vouloir contrôler. Le président et le VP exécutif de l'ACIA ont garanti qu'ils rencontreront RHDCC pour discuter davantage de cette question, mais cela ne s'est toujours pas produit. D'autres problèmes touchant la SST vont très certainement surgir en raison de la présence de ce nouveau VP des RH.

La formation en ligne sur l'analyse du risque professionnel (ARP) (sur Merlin) est apparemment affichée et disponible, sans que les coprésidents de la SST n'en aient été avisés.

Une question a été soulevée sur la nécessité de mieux protéger les femmes enceintes. On a souligné la difficulté de trouver un(e) expert(e) qualifié(e) pour évaluer les dangers au travail et déterminer s'il y a des risques. S'il y a des domaines particuliers où un employeur ou un(e) superviseur(e) cause des problèmes à un membre dans ce domaine, nous devrions transmettre ces renseignements à Bob Kingston.

MDN (par Bob Kingston)

Nous avons enregistré des progrès -- le général qui causait auparavant des problèmes est parti et après avoir vu deux nouveaux coprésidents des employé(e)s, le tout dernier semble bien collaborer.

Le MDN en est aux dernières étapes de l'élaboration d'une politique sur la prévention de la violence en milieu de travail, semblable à celle d'AAC. En outre, le Ministère prévoit que cette politique remplacera celle sur le harcèlement afin d'éviter toute confusion à l'avenir au cas où il y aurait un conflit en milieu de travail.

Les collaborations sur la formation avancent bien. Publication prochaine à Ottawa.

ÉFPC (par Bob Kingston)

La structure de la direction n'apprécie pas ce comité, par conséquent RHDCC assistera à la prochaine réunion. Bob fait preuve d'optimisme en ce sens que le nouveau coprésident de l'employeur est plus raisonnable et devrait mieux réagir à RHDCC.

CFP (par Bob Kingston)

La direction semble vouloir adopter une seule politique sur le Règlement XX, mais RHDCC a bien précisé qu'il pourrait y en avoir deux dans la mesure où cela n'entraîne pas de retard pour régler les problèmes.

Apparemment, le Conseil du Trésor a confirmé qu'il ne s'opposera pas à ce qu'une seule politique couvre le Règlement XX et le harcèlement.

CCG (par Teri Friday)

Les détails se trouvent dans le rapport de Teri sur l'employeur, dont les faits saillants sont les suivants :

Le Comité national de la SST fonctionne bien, et se réunit tous les trimestres. Les problèmes inscrits à son ordre du jour sont réglés dans des délais opportuns.

Le Comité a approuvé un module de formation sur la violence en milieu de travail et sur un milieu de travail sans parfum.

On rencontre actuellement des difficultés pour trouver suffisamment de personnes compétentes pour enquêter sur les cas de violence au travail.

Nota :

- Nos trousseaux *InfoClé* (du Syndicat de l'Agriculture) sont utilisées comme modèle pour diverses trousseaux de l'AFPC.
- Une question est soulevée à propos des mesures à prendre pour régler les problèmes que connaît notre site Web et faciliter ainsi son accès pour y trouver des renseignements pertinents. On fait savoir que l'utilisation du « Flash Media Player » sur le site ne marche pas pour un grand nombre de produits Apple (p. ex. : iPad, iPhone).

Motion proposée par Glenn, avec l'appui de Pat :

- **Nota – Un de nos membres vient de décéder à la suite d'un accident de travail. Nous adressons nos pensées, prières et condoléances à sa famille et ses collègues.**

Rapport du Comité des questions générales

Participant(e)s : Meraiah Krebs (présidente), Maria-Luiza Romano, Terri Friday, Rick Cormier, Charlene Vidito-Milne (secrétaire-archiviste) et Sylvie Rochon (membre du personnel)

Le Comité examine le rapport sur les suivis du Comité des questions générales (2011-2014) (voir ci-joint).

Le Comité discute aussi de la réunion avec le Comité des droits de la personne de novembre 2011.

Résumé du plan d'action du Comité des droits de la personne

1. Colloques et formation	<u>Point # 5</u> : Que les représentant(e)s des RH contactent les VPR et sections locales pour des présentations, afin de tenir les suppléant(e)s au courant.
2. Sondage sur l'éducation	Que Meraiah communique avec Howard pour obtenir les résultats du sondage.
3. Cours d'éducation des Fédérations du travail, du CTC, de l'AFPC	Que les représentant(e)s des RH assistant aux cours de formation offerts par l'AFPC, le CTC, les Fédérations du travail puissent demander certains cours aux VPER de leur région.
4. CCDP, site Web à planifier	Que Charlene envoie les liens, messages, mises à jour, etc. à Meraiah et/ou Fabian à des fins d'affichage sur le site.
5. Mise à jour en PowerPoint	Que Charlene envoie la présentation en PowerPoint à des fins de traduction d'ici le 14 décembre 2011.
6. Livret	Que Maria-Luiza envoie le livret à Charlene. Discussion avec Alan Pryde sur les options pour le logo.
7. Utilisation de la technologie + forum	Meraiah a communiqué le lien www.unionbook.org qui est international, semblable à Facebook – inutile d'avoir à un administrateur ou modérateur pour le surveiller.
8. Présence aux AGA	Que les représentant(e)s des RH contactent les sections locales offrant des présentations. Les suppléant(e)s peuvent apporter leur aide lors des présentations, particulièrement lorsque les distances sont grandes.

Que le rapport soit adopté : Motion proposée par Meraiah Krebs, avec l'appui de Charlene Vidito-Milne.

RAPPORT DU COMITÉ DES FINANCES ET DES COMMUNICATIONS

26 avril 2012

Participant(e)s :

Fabian Murphy – Président
Erick Martel
Sue-Ann Sullivan
Mike Vanson
Marianne Hladun
Lary Budge – Membre du personnel

COMMUNICATIONS

SITE WEB

- Quelques problèmes ont été recensés sur le site, notamment certaines sections ne sont pas accessibles selon le logiciel de l'utilisateur (pour les utilisateurs de Mac et peut-être d'autres).

SUIVI : Fabian communiquera avec Alan Pryde pour voir ce qui peut être fait afin de garantir que tous les membres puissent avoir pleinement accès au site. Entre-temps, il demandera qu'une décharge de responsabilité soit affichée sur le site pour prévenir les membres qu'ils devraient essayer différents logiciels pour avoir pleinement accès au site.

RÉSOLUTION B-2 DU CONGRÈS

NOUS VOULONS :

- *Que le Syndicat de l'Agriculture se penche sur la question et annonce lors de la réunion du Conseil national du printemps 2012 la possibilité de créer un poste d'agent(e) de communications à temps plein/d'agent(e) syndical(e) chargé(e) de l'action politique, à qui il incomberait d'établir et de maintenir notre présence dans les médias sociaux, d'examiner les nouvelles technologies pour communiquer avec nos membres, de lancer des campagnes d'action politique et de remplir d'autres tâches selon les instructions du président national et/ou de l'Exécutif national.*
- *Si le Conseil national décide à sa réunion du printemps 2012 qu'un tel poste à temps plein n'est pas rentable après un examen détaillé de la question, que les services de communications ne soient pas fournis par une tierce partie mais qu'ils soient assurés par les médias sociaux tels que Facebook et Gazouillement (Twitter), comme le décidera le Conseil national.*

DÉPENSES ACTUELLES :

- La somme versée à Pryde Communications l'année dernière a été répartie environ à part égale entre les services de communications (articles pour le site, communiqués de presse, etc.) et la mise à jour du site. Le coût total approximatif l'année dernière était de 45 000 \$. Pour les

services de communications l'année dernière, Pryde Communications nous a facturé 45 heures à 500 \$ de l'heure (environ 22 500 \$).

- Au cours des trois dernières années, le montant moyen versé à Jim Thompson pour les campagnes *La sécurité alimentaire* et *ActionGrain* était de 76 641 \$, ce qui inclut la mise à jour des sites, la préparation des communications aux médias et l'organisation d'événements médiatiques.

L'AVENIR

- Le coût approximatif d'un poste à temps plein (équivalent à celui de l'agent(e) régional(e) des communications et de l'action politique à l'AFPC) serait au maximum de 92 582 \$, plus les avantages sociaux représentant environ 30 % par an. Le coût total serait donc de 120 357 \$ par année. Les coûts salariaux sont calculés sur les salaires de 2012.

RESTRUCTURATION ET MISE À JOUR DU SITE WEB

- Nous avons reçu trois devis pour un contrat portant sur la conception et la mise à jour du site Web :
 - Pryde Communications : restructuration à un coût de 20 000 \$, les frais de mise à jour seraient de 500 \$ de l'heure, pour une moyenne de 22 500 \$ par an.
 - Thompson Communications : restructuration à un coût de 22 000 \$, avec provision de 50 heures (par an) à raison de 50 \$ de l'heure pour la mise à jour.
 - Intrastrata : restructuration à raison de 20 000 \$, avec provision de 48 heures (par an) à raison de 100 \$ de l'heure pour la mise à jour. Il en coûterait par ailleurs entre 500 \$ et 1 500 \$ pour incorporer les applications des réseaux sociaux.

ACTION POLITIQUE ET SERVICES DE COMMUNICATIONS

- Thompson Communications nous a fait parvenir un devis de 125 \$ de l'heure pour ses services de consultation. Nous allons contacter cette société pour savoir si elle est intéressée ou capable de fournir des services de communications de base.
- Pryde Communications fournit actuellement des services de mise à jour du site Web et de communications mais pas d'action politique. Nous allons contacter cette entreprise pour voir si elle est intéressée ou capable de fournir des services d'action politique.

RECOMMANDATION

- Le Comité est d'avis qu'avant de conclure des contrats ou de prendre des décisions sur l'embauche d'un(e) employé(e) ou la sous-traitance de services et le choix de fournisseurs, il faut davantage d'observations de la part du Conseil et des sections locales.
- Une fois ces renseignements reçus, le Comité sera en mesure de faire une recommandation éclairée au Conseil.

MOTION (Proposée par Mike Vanson, avec l'appui de Marianne Hladun, adoptée) :

Que le Comité des finances travaille avec Thompson Communications à la préparation d'un sondage et que nous concluons un contrat avec Thompson Communications pour entreprendre le sondage du Conseil national et des sections locales pour un coût de 5 000 \$.

FINANCES

Nombre total de membres : 8 911 en date de février 2012. Nombre de cotisant(e)s Rand : 859.

Nouveaux tarifs pour les voyages en vigueur le 1^{er} avril 2012 :

Petit-déjeuner	15,60 \$
Déjeuner	14,85 \$
Dîner	40,85 \$
Faux-frais	17,30 \$
Indemnité quotidienne totale	88,60 \$

CAMPAGNE RAND

Suivi du procès-verbal de la réunion précédente : Le Comité se penchera de nouveau sur cette question à la réunion du Conseil du printemps 2013. Cette année sera idéale pour lancer une autre campagne de recrutement de cotisant(e)s RAND puisque la date limite pour donner droit à un certain nombre de délégué(e)s au prochain Congrès de l'Alliance a été fixée à décembre 2013. Il est rappelé aux VPR et directeurs et directrices de vérifier leur liste de sections locales et d'encourager celles-ci à réduire leur nombre de cotisant(e)s Rand.

FINANCES

Le Comité a examiné la version finale du rapport des vérificateurs pour 2011. Une fois le rapport signé, il sera envoyé au Conseil national et à toutes les sections locales.

Levée de la séance.

Recorded Votes/Votes Consignés

	1	2	3	4	5	6
Barlin	1	1	1	1	2	1
Beaudet	1	1	1	1	2	1
Cloutier	1	1	1	1	2	4
Coe	1	1	1	1	2	1
Cormier	1	1	1	1	2	1
Dyck	1	1	1	1	2	1
Evangelho	1	1	1	1	2	1
Friday	1	1	1	1	2	1
Hladun	1	1	1	1	1	1
Krebs	1	1	1	1	2	1
Langs	1	1	1	1	2	1
Lee	1	1	1	1	2	1
Martel	1	1	1	1	1	1
Miller	1	1	1	1	2	1
Moffet	1	1	1	1	2	1
Murphy	1	1	1	1	1	1
Romano	1	1	1	1	2	1
St-Georges	1	1	1	1	2	1
Sullivan	1	1	1	1	1	4
Tarasco	1	1	1	1	2	1
Vanson	1	1	1	1	1	1
Vidito-Milne	1	1	1	1	2	1
Kingston	1	1	1	1	1	1

1=yes/pour 2=no/non 3=abstain/abstention 4=absent