

Syndicat de l'Agriculture
Réunion du Conseil national
2-5 novembre 2022
Vidéoconférence

PROCÈS-VERBAL

Participant(e)s

Exécutif national	Conseil national
Milton Dyck, président national (ZOOM) Patrick St-Georges, 1er VPEN Randy Olynyk, 2è VPEN (ZOOM) Dorothy McRae, 3è VPEN Audrey St-Germain, 4è VPEN	Jan Pennington, VPR Est de l'Atlantique Tammy Carter, VPR Ouest de l'Atlantique Jannick Beurivage, VPR Est du Québec Stéphane Scaramella, VPR Ouest du Québec Ronja Gortsos, VPR supp. Sud de l'Ontario (ZOOM) Stewart Spence, VPR Manitoba, NO Ont. Nunavut Curtis Veale, VPR Saskatchewan Sherry Hunt VPR Sud de l'Alberta (ZOOM) Christine Austin, VPR Est de la C.-B. Don Jeansonne, VPR Ouest de la C.-B. et Yukon Gus Mardli, directeur national – Droits de la personne
	Absence excuse : VPR RCN VPR Nord de l'Alberta & T-N-O
	Personnel
	Larry Budge, Agent administratif

1. Convocation

Milton Dyck déclare la réunion ouverte à 9 h, heure locale d'Ottawa.

2. Observations liminaires

Par l'entremise de la plateforme Zoom, Milton souhaite à tous la bienvenue à la réunion. Il indique avoir attrapé le virus de la Covid et regrette de ne pas pouvoir y assister en personne.

Avant de céder la présidence à Pat, il fait quelques remarques préliminaires. Il souhaite la bienvenue à notre nouveau VPR, Don Jeansonne, à sa première réunion du Conseil, et mentionne que Sherry a une urgence familiale et qu'elle se joindra à nous virtuellement dès qu'elle le pourra. Il informe le Conseil que le CNA a décidé de mettre le Syndicat des employés et employées nationaux (SEEN) sous tutelle. En ce qui concerne le point 15 de l'Ordre du jour (Discussion sur les sections locales), Milton attend avec impatience ce sujet important qui aura lieu le troisième jour.

3. Adoption de l'ordre du jour

La motion suivante est présentée.

P/A - McRae / Pennington - QUE l'Ordre du jour proposé soit adopté.

MOTION ADOPTÉE - À mains levées.

4. Heures des séances

(Milton cède la présidence à Pat à partir de ce moment).

Le président propose les heures suivantes (heure locale d'Ottawa).

2 novembre : de 9 h à 17 h,

3 novembre : réunions des comités permanents,

4 novembre : de 9 h à 17 h,

5 novembre : 9h00 à 17h00 - Rapports des comités.

P/A - St-Germain / Mardli - QUE les heures des séances proposées soient adoptées - la motion est **ADOPTÉE - À mains levées.**

NOTE :

Au début des travaux le 4 novembre, la **MOTION** suivante est présentée :

P/S -- Austin / Carter - QUE nous appuyions la grève des enseignant(e)s et participions à la manifestation du SCFP qui aura lieu cet après-midi.

MOTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ - À mains levées.

5. Approbation du procès-verbal du Conseil national de mai 2022

P/A -- Dyck / St-Germain - QUE le procès-verbal provisoire de mai 2022 soit adopté.

Une discussion sur le procès-verbal a lieu :

Audrey fait remarquer que Randy et elle-même étaient absents à cette réunion et que, par conséquent, les votes consignés au point 12 (Rapports des comités) doivent être corrigés pour refléter que Milton (Comité des Statuts) et Gus (Comité des questions générales) sont ceux qui ont proposé l'adoption des rapports de leurs comités. Audrey fait remarquer qu'une correction est nécessaire au point 9 dans la version française (il / elle).

Christine demande à Larry de vérifier l'exactitude du 3ème vote consigné ; pour mémoire, après vérification de l'enregistrement audio, Christine était bien absente lors de ce vote.

Dorothy souhaite que le procès-verbal reflète la discussion qui a eu lieu lors des réunions de l'Exécutif et du Conseil (mai et septembre) concernant les heures supplémentaires de Milton et Pat. Pour mémoire, Pat indique au Conseil qu'il n'avait pas effectué d'heures supplémentaires depuis son entrée en fonction comme 1er VPN et qu'il n'y avait donc pas d'accumulation à proprement parler. Pour sa part, Milton déclare que depuis 2019, il a utilisé 105 heures chaque année comme congé, pour un total de 315 heures (de 2019 à 2021) ; en plus de cela, il a réservé 71 heures de vacances en mai dernier.

La question de la présentation du procès-verbal en temps opportun a été soulevée par plusieurs VPR, ainsi Larry va s'efforcer de les diffuser plus rapidement.

MOTION ADOPTÉE à l'unanimité - Vote consigné no 1.

6. Affaires découlant du procès-verbal précédent

Une liste des suivis de la réunion précédente du Conseil est distribuée. Pat passe en revue chaque point et en discute avec les membres du Conseil.

Point 8.1 – Le point sur les employeurs - mai 2022

Conflits entre la Direction générale de la gestion intégrée d'AAC et les directions générales de la Science et de la technologie -- Pat mentionne que cette question a été soulevée à l'origine en C.-B., mais qu'il s'agit d'un problème permanent dans de nombreux centres. Il s'agit d'une question de gestion que nous avons soulevé auprès de l'employeur. Nous espérons résoudre ce problème au CCSP ou avec le Comité national de la politique en matière de santé et de sécurité.

Point 8.2 – Le point sur les employeurs - mai 2022

Non-fonctionnement des réunions du CCSP régional d'AAC dans l'Atlantique -- Pat a appris la semaine dernière par les RH que toutes les réunions du CCSP régional dans le pays étaient supprimées du fait que la direction n'en voyait pas l'utilité. Pat a dit aux RH que nous étions très mécontents de cette décision ; rien n'est écrit, et nous aborderons bien sûr cette question lors de la prochaine réunion du CCSP régional parce que nous voyons l'utilité de rencontrer la direction au niveau régional. Milton ajoute que nous déposerons une plainte si la situation n'est pas réglée.

Point 8.3 – Le point sur les employeurs - mai 2022

Pénurie critique de personnel à l'ACIA -- Pat mentionne que nous avons besoin d'une forme de campagne d'action politique pour sensibiliser les gens à ce problème chronique à l'ACIA. Milton a contacté Jim Thompson pour commencer à travailler sur cette question ; nous devons contacter nos membres et circonscrire les secteurs spécifiques qui posent problème. L'urgence actuelle de la grippe aviaire a tellement étiré les ressources de l'ACIA que les membres n'ont pas le temps d'accomplir leurs tâches quotidiennes. En ce qui concerne l'action politique, Tammy fait part de ses idées : elle estime que les campagnes précédentes ont raté la cible. L'autre problème qui doit être abordé est celui des critères d'embauche que l'ACIA et tous les employeurs utilisent ; ils insistent sur les diplômes universitaires mais le salaire n'est pas suffisant pour attirer ou garder les candidat(e)s. En conclusion, Pat mentionne que nous devons probablement former un sous-comité d'action politique pour traiter de ce problème spécifique à l'ACIA.

Point 8.4 – Le point sur les employeurs - mai 2022

Mettre l'EFPC au défi de réduire le nombre d'affichages de postes non annoncés -- Pat indique l'École a le niveau le plus élevé du gouvernement fédéral : 75 % contre 43 % en moyenne ; cela rend évidemment très difficile tout type d'avancement professionnel à l'École. La question a été soulevée à de nombreuses reprises au niveau du CCSP des RH et du CCSPN, et continuera de l'être. Milton fait remarquer que, malheureusement, pour la CFP l'affichage de postes non annoncés est tout à fait acceptable.

Point 8.5 – Le point sur les employeurs - mai 2022

En ce qui concerne le MDN, à propos de la résolution de la question de la répartition des membres ED-EDS entre nous et le SEEN, Milton déclare que le processus est presque terminé et que nous sommes sur le point d'avoir une entente. Nous gardons tous1toutes les enseignant(e)s et le personnel administratif du programme de langue secondaire ; certains membres changeront d'Élément et notre nombre de membres restera essentiellement le même.

Point 16 - Plan d'action du Conseil national pour l'engagement - mai 2022

Améliorer l'engagement et la mobilisation des membres en utilisant le processus d'accueil de l'employeur -- Pat déclare que cette question est abordée avec tous nos employeurs au sein du CCSPN, que nous avons pu résoudre ce problème avec l'ÉFPC, et que la situation est en cours avec les autres employeurs.

Point 18 - Équité et diversité - mai 2022

Mise à jour sur les actions du Groupe de travail sur l'équité entre les sexes de l'AFPC -- Milton a soulevé cette question lors de la réunion du Conseil national d'administration, et la réponse qu'il a obtenue était que des progrès avaient été. Milton et Pat font savoir que les progrès étaient lents, et que cela est probablement dû au fait que le personnel de l'AFPC devait composer avec le cycle de congrès de deux ans (le financement ne semble pas être un problème). Dorothy mentionne que nous pouvons déjà commencer à travailler sur certaines des 13 recommandations : par exemple, la recommandation no 7, les Éléments (et les sections locales) ont été chargés de revoir leurs Statuts, Politiques et Règlements. Pat convient que le travail préliminaire sur ce point peut commencer, mais, en réponse à Christine, nous devons d'abord terminer la mise à jour de nos Statuts (concernant les changements apportés lors du dernier congrès). Cela dit, le Comité des questions générales sera chargé d'examiner cette question et de remettre au Comité des Statuts des recommandations si des changements sont nécessaires. En ce qui concerne la recommandation n° 13, Examen annuel par le CNA, Dorothy souhaite que Milton pousse le CNA à agir en ce sens.

7. Rapport du président national

Milton déclare que le retour dans le milieu de travail est une question importante pour nos membres à l'heure actuelle ; beaucoup veulent continuer à travailler à domicile, et c'est ce sur quoi nous nous sommes concentrés dans nos discussions avec tous nos employeurs qui continuent à promouvoir leur politique de télétravail. Nous avons eu de nombreuses discussions avec l'ACIA à ce sujet et pensons qu'elle modifie les conditions de travail de nos membres. Notre objectif est d'aborder cette question à la table de négociation avec elle. En ce qui concerne la négociation collective en général, les efforts de mobilisation de nos membres seront cruciaux. Les taux de salaire offerts par le Conseil du Trésor sont ridicules (en ce qui concerne l'inflation) et les mesures de grève sont certainement dans les cartes. Nous devons trouver des moyens de communiquer avec nos sections locales qui nous ont échappé depuis le début de la pandémie (un problème que connaissent d'ailleurs tous les Éléments). La discussion à venir le troisième jour est très opportune (point 15, Engagement des sections locales). En ce qui concerne Phénix, la situation s'aggrave et nous prenons à nouveau du retard. Près de 23 000 fonctionnaires ont pris leur retraite du gouvernement et ont été confronté(e)s à toutes sortes de problèmes concernant leurs pensions.

Milton répond aux questions de membres du Conseil. Au sujet de l'engagement des sections locales, Jan déclare que ULink est un outil très utile et que nous devons l'utiliser davantage. Milton explique que ULink est une base de données sur les membres dont les sections locales peuvent se servir. L'AFPC fournira la formation (le personnel a assisté au Colloque régional du

Québec) ; avec ULink, les sections locales ont accès à la base de données, ce qui peut faciliter la localisation et la communication avec les membres. À la suite d'une question de Christine, Milton se renseignera auprès de l'AFPC pour savoir si des pouvoirs administratifs supplémentaires peuvent être délégués aux VPR ou aux sections locales, afin de remédier aux divergences dans les listes de membres.

8. Le point sur les employeurs

Milton donne un classement sur le point où en sont les employeurs concernant la structure du groupe AP, AAC se classant en dernière position, l'EFPC en première. Où sont les autres ?

ACIA

Milton mentionne que nous des réunions du CCSP, du CCSP0 et du CSPRH sont prévues, que les questions touchant la dotation seront discutées parce que 25 % de nos membres travaillent toujours sur la grippe aviaire (GA), On a l'impression que c'est la plus longue urgence de tous les temps, laquelle représente une énorme ponction sur les ressources. En ce qui concerne l'équité salariale, le travail est en cours et un comité se prépare à examiner les descriptions de poste. Pour ce qui est du Programme d'apprentissage mixte (PAM), des cours sont offerts partout au pays. Quant aux vêtements identifiés par l'ACIA, nous voulons que l'employeur fournisse un meilleur accès à nos membres qui travaillent sur l'IA. Le Programme modernisé d'inspection de l'abattage (PMIA) des porcs est pratiquement terminé et l'ACIA se concentre maintenant sur les bovins (Randy et Sherry siègent à ce comité). La construction de l'établissement à haute vitesse de Brooks en Alberta sera terminée au printemps prochain et celle de l'établissement de Cargill est prévue pour cet automne. En ce qui concerne la formation virtuelle, des problèmes ont été signalés à ce sujet que nous essayons de régler.

Randy fait le point sur l'examen des descriptions de poste des EG ; après 18 mois, l'employeur n'a toujours pas partagé ses ébauches. En ce qui concerne les participant(e)s, Randy indique que nous avons demandé un processus de sélection conjoint, mais que cela n'a pas été fait, et que nous n'avons aucun contrôle sur les personnes choisies. À chaque réunion, il insiste pour dire que nous ne sommes pas d'accord avec les descriptions de travail génériques.

Tammy fait part de ses préoccupations concernant les descriptions de travail de la protection des végétaux pour les EG3 par rapport aux EG4 à l'Î.-P.-É. ; le travail traditionnel des EG4 est effectué par des EG3 (utilisation mixte) ; elle aborde aussi des problèmes de dotation en personnel dans ses régions, du nombre élevé de mandats qui est préoccupant, et du manque de personnel ce qui signifie que les normes d'inspection ne sont pas respectées. Elle cherche des idées auprès des autres membres de la table sur la façon de régler ces problèmes. En ce qui concerne l'EPI (équipement de protection individuelle), Tammy mentionne que l'employeur ne fournit pas de bottes à nos membres. Pat fait savoir que cette question doit être soulevée au CCSS et au CCSP, ce qui a été le cas à plusieurs reprises au niveau national -- nos membres y ont droit.

Jannick pose une question sur l'entente sur les services essentiels avec l'ACIA. Pat lui répond que le travail ne fait que commencer et que Milton va s'y consacrer dès que nous recevrons la liste de l'ACIA.

En ce qui concerne la liste des membres du Conseil siégeant à des comités et sous-comités au niveau national (avec l'ACIA), Pat déclare qu'elle est périmée et qu'elle devra être révisée. Les membres du Conseil indiquent que nous ne pouvons pas nous attendre à ce que Milton et Pat assistent à autant de réunions et qu'il serait bon que d'autres personnes soient désignées pour les remplacer. L'Exécutif travaillera à la mise à jour de la liste. Dorothy mentionne au Conseil que l'employeur a mis sur pied un centre d'expertise pour traiter de questions relatives au CCSP ; nos coprésident(e)s de secteur devraient faire de même et se consulter entre eux/elles (et avec les VPR) pour s'assurer que nous sommes tous et toutes sur la même longueur d'onde et que l'information que nous recevons de l'employeur est cohérente.

AAC

Pat fait savoir que par rapport à l'ACIA, nous n'avons pas le même niveau de problèmes permanents, mais que depuis quelques années, AAC n'est pas en mesure de conserver le personnel des relations de travail : il y a eu de nombreux changements et le personnel actuel d'AAC manque d'expérience. Par conséquent, les conseils que les gestionnaires reçoivent ne sont pas opportuns ou corrects, ce qui constitue un problème. En ce qui concerne la récente réorganisation au niveau de DDRDT (directeur délégué/directrice déléguée, Recherche, développement et technologie), des chefs d'équipe ont été créés et les scientifiques ont maintenant plus d'autorité. Pat a demandé à l'employeur de nouveaux organigrammes, mais on lui a répondu que cette information n'est pas partagée avec les syndicats, ce qui n'est pas vrai - nous devrions les recevoir sous peu. En ce qui concerne les négociations, nous avons signé l'entente sur les services essentiels pour les tables PA, TC et EB. À propos du CCSPRH, la dernière question dont nous nous occupons est celle des dossiers du personnel ; dans toutes les conventions collectives, les employé(e) ont le droit de voir ce qui se trouve dans leur dossier. À l'époque, il s'agissait d'une copie papier, mais tout est maintenant électronique et les dossiers ne sont pas tous en un seul endroit. Nous essayons d'obtenir une entente avec l'employeur à ce sujet, mais la tâche est ardue. La question est à la table de négociation depuis plusieurs rondes maintenant, mais le Conseil du Trésor n'est pas intéressé à s'en occuper. En ce qui concerne les panneaux syndicaux électroniques, nous n'avons pas encore trouvé de solution et il reste beaucoup de travail à faire pour régler ce problème. On peut dire la même chose de l'intégration des nouveaux/nouvelles employé(e)s, nous ne sommes toujours parvenus à un consensus. Milt mentionne que nous avons une présentation conjointe avec l'IPFP sur l'intégration et que nous devrions vérifier si AAC l'utilise.

En ce qui concerne les questions locales du CCSP qui sont renvoyées à des niveaux plus élevés, Christine cherche à savoir s'il est nécessaire d'informer les gestionnaires locaux, ce à

quoi Pat répond qu'il n'y a pas une telle obligation mais qu'il est préférable de les informer. Milton ajoute qu'il ne faut pas que le silence soit interprété comme un consentement, et précise qu'en ce qui concerne la sous-traitance, nous voulons toujours savoir quand l'employeur sous-traite des services et qu'il n'est pas nécessaire d'informer l'employeur. Jan souligne qu'il est très utile d'inclure dans le mandat que tout ce qui n'est pas résolu au niveau local sera automatiquement transmis au niveau national. Au sujet du processus disciplinaire, Christine veut savoir s'il existe un processus standard que les gestionnaires doivent suivre lorsqu'il s'agit de communiquer les résultats de leur enquête. Pat répond qu'il n'y a pas de processus standard et qu'en général, les résultats ne sont communiqués qu'au membre concerné du fait que les renseignements sont confidentiels. Le/la représentant(e) syndical(e) peut demander des détails à l'employeur, mais celui-ci se contente généralement de fournir une explication ; selon la gravité de la situation, le membre peut décider de déposer une demande d'AIPRP.

MDN

Milton commence par dire que l'employeur va de l'avant avec ses plans de réintégration et que les membres commencent à retourner au travail. Concernant Covid, les lignes directrices sur les exigences sur le port d'un masque au MDN ne sont plus appliquées. Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous sommes sur le point d'obtenir un accord sur l'affectation des membres ED-EDS. Un domaine de préoccupation que nous devons surveiller de près est celui de la sous-traitance de la formation linguistique ; il n'en reste plus beaucoup d'enseignant(e)s comparativement à l'époque où ils/elles se sont joint(e)s à notre Syndicat (Milton donne un bref historique du SECO et de la formation linguistique secondaire dans la fonction publique).

Pat fait le point sur la politique du MDN en matière de violence en milieu de travail, et précise que le comité tente d'obtenir une approche unifiée (les forces armées canadiennes ne sont pas visées par les nouveaux règlements), puis ajoute que le MDN a maintenant des enquêteurs/enquêtrices internes formé(e)s et explique comment cela fonctionne. Il y a eu quelques problèmes au début avec le nouveau processus, mais les choses semblent bien fonctionner.

ÈFPC

Pat souligne que les problèmes concernant les affichages de postes non annoncés ont été discutés au point 6 (Le point précédent sur les employeurs - 8.4). En ce qui concerne la réintégration au travail, l'employeur ne force pas les choses, tout est volontaire à ce stade et environ 33 % travaillent en présentiel. La grosse section locale de la région de la capitale nationale (70139) n'est pas active, ce qui constitue un gros problème que nous essayons de régler en ce moment ; de plus, le Centre de formation d'Asticou à Gatineau ferme ses portes et son personnel sera transféré à Ottawa à la fin de l'année.

CSP

Pat signale que nous avons repoussé les plans de réintégration de l'employeur, lequel qui a élaboré un processus obligatoire très mal mis en place, prévoyant que les membres doivent se présenter au travail pour se retrouver en télétravail à partir de leur lieu de travail -- les membres n'en voient pas l'utilité et préféreraient le télétravail à domicile. Milton fait le point sur les descriptions de poste du groupe PA, précisant que nous attendons toujours de les voir. Milton aborde une autre de nos grandes préoccupations, soit un projet pilote visant à sous-traiter les tests linguistiques que nos membres effectuent actuellement ; nous ne sommes pas du tout d'accord avec ce projet aussi l'AFPC interviendra probablement en notre nom.

CCG

Milton fait remarquer, en ce qui concerne les plans de réintégration de l'employeur, qu'il n'y a aucune pression pour que le personnel de bureau retourne au travail. À propos des changements possibles à la *Loi sur les grains du Canada*, la question a été posée de nouveau lors de la dernière réunion du CCSPN, mais l'employeur n'avait aucune mise à jour à nous donner. Milton mentionne que Gus a été en contact avec le représentant syndical qui siège au Comité d'équité.

9. Le point sur le bureau national

Dans sa mise à jour, Pat fait savoir que Sylvie Rochon a décidé de prendre sa retraite dont la date officielle est prévue en février 2023, mais son dernier jour de travail est le 15 novembre. Elaine Massie étant toujours en congé d'invalidité de longue durée, Pat indique que l'Exécutif national a accepté d'afficher deux postes d'ART d'une durée d'un an pour aider à couvrir la charge de travail actuelle, y compris les griefs de premier palier pour les sections locales qui ne sont pas représentées. Larry devant prendre sa retraite après le Congrès de l'année prochaine, le processus pour trouver son (sa) remplaçant(e) commencera bientôt. En ce qui concerne le retour au bureau, rien n'a encore été décidé, et tout le monde travaille principalement à distance. L'agent négociateur du personnel, le Syndicat des employé(e)s de l'Alliance (SEA), a signifié un avis de négociation. Dorothy, Larry et Pat seront à la table des négociations pour représenter l'employeur.

Après sa mise à jour, Pat répond aux questions des membres du Conseil, puis une discussion porte sur les griefs. Jannick mentionne qu'il est difficile de joindre les ART par téléphone pour discuter des dossiers en cours, puis elle mentionne certaines de ses frustrations concernant les communications. Pat et Milton ont pris des notes et aborderont les problèmes avec le personnel.

Le Conseil discute ensuite des membres difficiles et violentes. Tammy parle d'un dossier très difficile qui dure depuis bien des années dans sa région ; elle se sentait menacée et le soutien

du Syndicat faisait défaut. Christine demande s'il existe des directives sur le moment où il faut cesser de représenter les membres qui sont menaçants (elle travaille sur une motion, mais le document de l'AFPC dont elle dispose date de 1998 et ne traite pas de cette question). Après la discussion avec le Conseil, la motion suivante est présentée :

P/A -- McRae / Pennington - Concernant les représentant(e)s syndicaux/syndicales qui traitent avec des membres violents et menaçants :

QUE l'Élément examine les politiques actuelles de l'AFPC dans le but de présenter à l'AFPC une motion portant sur les membres violents et menaçants ,; et

QUE l'Élément élabore sa propre politique sur le harcèlement, conformément aux lignes directrices de l'AFPC sur la conduite inappropriée des membres.

MOTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ - Vote à mains levées.

10. Fonds de justice sociale (FJS) du Syndicat de l'Agriculture

Pat se réjouit de signaler que le gouvernement fédéral a versé une somme équivalente au don de 10 000 \$ à la Croix-Rouge pour l'ouragan Fiona. En ce qui concerne le Congrès triennal de l'an prochain, Tammy demande si le FJS soutiendra encore une fois une vente aux enchères silencieuse, après quoi Pat confirme que le Comité du FJS aidera à coordonner une autre grande collecte de fonds au Congrès.

11. Négociations collectives

Ce point a été renvoyé au Comité des négociations collectives, de la santé et de la sécurité au travail. Voir le rapport ci-joint.

12. Rapports des comités permanents

Rapport du Comité des finances et des communications

Pat et Stéphane lisent le rapport du Comité (ci-joint) dont les membres répondent aux questions du Conseil national. Dorothy demande si les soldes de congés annuels excédentaires de Milt et de Pat ont été encaissés, ce à quoi Pat répond qu'il n'a pas de solde excédentaire et que ce n'est donc pas un problème pour lui. Milton déclare qu'il va examiner son solde car il est probable qu'il doive encaisser.

Lors de la discussion sur l'interprétation simultanée pour un maximum de cinq (5) AGA de sections locales, la proposition suivante est déposée :

MOTION :

P/A -- Carter / Pennington - QUE l'Élément couvre les frais d'interprétation simultanée pour les réunions virtuelles des AGA des sections locales.

MOTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ - À mains levées.

MOTION :

P/A -- St-Georges / Scaramella.

Que le Rapport du Comité des finances et des communications soit adopté.

Adopté à l'unanimité - Vote consigné # 2

Rapport du Comité des Statuts et de l'éducation

Don lit le rapport du Comité (voir ci-joint) dont les membres répondent aux questions du Conseil national.

MOTION NO 1 DU COMITÉ

Une discussion a eu lieu sur la première motion du Comité proposant des changements au Règlement 15 sur les finances des sections locales.

Randy explique que l'Exécutif national a demandé au Comité de se pencher sur la question ; nous avons une poignée de sections locales qui ne se conforment pas à nos Statuts, qui n'ont pas déposé leurs états financiers depuis 5 ou 6 ans, malgré nos efforts constants pour tenter de les aider, et que le manque de responsabilité financière est très préoccupant pour l'Exécutif national. Le Syndicat est responsable de l'argent des membres et c'est pourquoi le Comité présente cette recommandation. Christine veut connaître l'impact de la mise en tutelle des sections locales, puis Tammy demande si le Conseil peut apporter ce changement. Milton déclare que les changements recommandés sont du ressort du Conseil, et ajoute que si une section locale passe des années sans remettre ses états financiers et qu'elle est largement inactive, nous avons la responsabilité d'agir. Si une section locale est mise en tutelle avant le congrès, elle aura la possibilité de se remettre sur les rails et d'élire des délégué(e)s au congrès.

Une motion est présentée visant à diviser la motion du Comité (M/S Mardli / Spence), mais elle est rejetée.

MOTION #1 DU COMITÉ :

P/A -- Olynyk / Jeansonne - Objet : Modifications recommandées au Règlement 15 (voir rapport).

Motion adoptée - Vote consigné no 3

Après le vote, Tammy déclare qu'elle va déposer une plainte contre l'Élément parce qu'elle estime que la motion était irrecevable. Dorothy demande si les changements aux Règlements exigent une majorité des 2/3, et Pat déclare que, contrairement aux changements aux règlements administratifs, une majorité simple est suffisante pour changer les Règlements.

MOTION N°2 DU COMITÉ

Une discussion a lieu sur la deuxième motion du Comité, qui propose que le bureau national conserve une liste des informations bancaires de nos sections locales, ce qui s'avérera utile lorsque les sections locales seront inactives.

MOTION #2 DU COMITÉ :

P/A -- Olynyk / Jeansonne - Que le Bureau national tienne à jour une liste des informations bancaires des sections locales (voir rapport).

Motion adoptée à l'unanimité - Vote consigné no 4

MOTION :

P/A -- Olynyk / Jeansonne – Que le Rapport du Comité des Statuts et de l'éducation soit adopté.

Motion adoptée à l'unanimité – Vote consigné no 5

Rapport du Comité des questions générales

Gus lit le rapport du Comité (voir ci-joint) dont les membres répondent aux questions du Conseil national.

MOTION #1 DU COMITÉ

Une discussion a lieu sur la première motion du Comité ; on explique que le Comité propose qu'un membre du Conseil national aide à mettre à jour le site Web. Le membre sera rémunéré

pour le temps qu'il y consacrera ; l'estimation des coûts faite par le Comité des finances est de 6 100 \$ pour la période de 20 jours.

MOTION #1 DU COMITÉ

P/A -- St-Germain / Mardli – Le Comité recommande qu'un membre du Conseil national se porte volontaire pour modifier le site Web du Syndicat de l'Agriculture (voir le rapport pour la motion au complet).

Motion adoptée à l'unanimité - Vote consigné # 6

MOTION DU COMITÉ #2

Une discussion a lieu sur la deuxième motion du Comité (voir ci-joint) ; le Comité recommande un concours de photos pour aider à promouvoir l'engagement des membres ; l'estimation des coûts par le Comité des finances est de 4 325 \$.

MOTION #2 DU COMITÉ

P/A -- St-Germain / Mardli – Que le Comité recommande la tenue d'un concours de photos afin de promouvoir l'engagement des membres (voir le rapport pour la motion au complet).

Motion adoptée à l'unanimité - Vote consigné # 7

MOTION #3 DU COMITÉ

Une discussion a lieu sur la troisième motion du Comité (voir ci-joint) qui propose un concours doté d'un prix de 1 000 \$ pour créer un nouveau logo pour les droits de la personne.

MOTION #3 DU COMITÉ

P/A -- St-Germain / Mardli – Le Comité recommande la tenue d'un concours doté d'un prix de 1000 \$ pour la création d'un nouveau logo sur les droits de la personne (voir le rapport pour la motion au complet).

Motion adoptée à l'unanimité - Vote consigné # 8

Motion :

P/A -- St-Germain / Mardli – Que le rapport du Comité des questions générales soit adopté.

Motion adoptée à l'unanimité - Vote consigné # 9

P/A -- McRae / Carter : Motion - Que la recommandation figurant à la section b) du rapport du Comité des questions générales concernant les cadeaux/plaques honorifiques pour les membres sortants du Conseil qui ont servi pendant au moins six mois soit insérée dans le Manuel des dirigeant(e)s nationaux/nationales.

Motion adoptée - vote à mains levées.

Tammy se porte volontaire pour être le membre du CN qui apportera les changements au site Web conformément au rapport du Comité.

Rapport du Comité des négociations collectives, de la santé et de la sécurité

Les membres du comité lisent à tour de rôle le rapport (ci-joint) et répondent ensuite aux questions du Conseil.

MOTION DU COMITÉ

Une discussion a lieu sur la recommandation du Comité sur le financement de cinq (5) observateurs ou observatrices supplémentaires à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité de l'AFPC en janvier. Le coût estimé par le Comité des finances est de 22 875 \$.

MOTION DU COMITÉ

P/A -- McRae / Austin – Que le Comité recommande le financement de cinq (5) observateurs ou observatrices supplémentaires à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité de l'AFPC (voir le rapport pour la motion au complet).

Motion adoptée à l'unanimité - Vote consigné # 10

Motion :

P/A -- McRae / Austin – Que le Rapport du Comité des négociations collectives et de la santé et sécurité soit adopté.

Motion adoptée à l'unanimité - Vote consigné no 11

Motion : P/A -- St-Germain / McRae – Qu'une réunion ad hoc soit convoquée à une date ultérieure pour discuter des résolutions qui seront présentées à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité de l'AFPC.

Motion adoptée - à mains levées.

13. Action politique

Dans sa mise à jour, Milton indique que l'Exécutif national cible trois secteurs où nous avons besoin d'action politique, et qu'il prévoit rencontrer Jim Thompson sous peu pour discuter des questions en cours à l'ACIA, à la CCG et à la CFP.

En ce qui concerne la manifestation du SCFP qui a eu lieu le troisième jour, la motion suivante est présentée :

P/A -- Carter / Stewart

QUE le Syndicat fasse un don de 10 000 \$ au Fonds de grève du SCFP et des enseignant(e)s.

MOTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ - À mains levées.

14. Finances des sections locales - Règlement 15

Ce point a été renvoyé au Comité des Statuts - voir le rapport du Comité.

15. Discussion approfondie sur les sections locales

(Comme cela est indiqué au point 4 - Heures des séances - il s'agissait du jour où les membres du Conseil ont appuyé la manifestation du SCFP)

Au cours de la séance du matin du troisième jour des réunions, le Conseil national a tenu une table ronde sur la santé et la viabilité de nos sections locales et de nos régions. Nous avons actuellement deux régions qui n'ont pas de VPR et nous avons des VPR qui n'ont pas de suppléant(e). Milton et l'Exécutif national estiment qu'il s'agit d'une discussion très importante ; on demande à tous les VPR présent(e)s à la réunion de remettre un rapport d'étape sur leur région. Il est fait remarquer que de nombreuses sections locales ont perdu des militant(e)s syndicaux1 syndicales de longue date qui ont pris leur retraite. Les VPR déclarent qu'il est difficile de recruter de nouveaux dirigeants ou nouvelles dirigeantes au niveau local et aussi d'attirer de jeunes travailleurs ou travailleuses, en particulier ceux et celles qui travaillent dans les centres du siège social à travers le pays. La discussion souligne que la grande

concentration de gestionnaires dans les centres du siège social est une raison importante pour laquelle nous avons du mal à obtenir un engagement syndical, car les membres craignent les représailles. Le fait que les membres craignent de subir des représailles est inacceptable, déclare Jan. Les membres ont le droit légal de faire partie d'un syndicat. Milton est tout à fait d'accord et ajoute que nous devons tous et toutes aborder ce problème avec les superviseur(e)s et la direction, à tous les niveaux. D'après son décompte, Milton fait savoir que treize (13) de nos sections locales ont besoin d'aide, et précise que ce n'est pas seulement un problème avec notre Syndicat, mais que chaque Élément est confronté aux mêmes problèmes. Christine et Stéphane mentionnent que leurs régions connaîtront probablement des changements dans un avenir proche et que des recommandations seront discutées avec l'Exécutif national (concernant la fusion dans l'Est de la Colombie-Britannique et la restructuration dans l'Ouest du Québec).

16. Congrès triennal du Syndicat de l'Agriculture

Une discussion a lieu sur le Congrès triennal de l'année prochaine qui aura lieu à l'hôtel Palliser à Calgary, les 16-17-18 août 2023. Les comités permanents du Congrès se réuniront les 13-14-15 août et le Conseil national le 12 août.

17. Prochaine réunion du Conseil

La prochaine réunion du conseil aura lieu à Calgary les 14-15-16 avril 2023.

Procès-verbal présenté par,



Larry Budge

Agent administratif

RAPPORT DU COMITÉ DES FINANCES ET DES COMMUNICATIONS

3 novembre 2022

Présents : Patrick St-Georges - 1er VPNE et président

Stéphane Scaramella - VPR Ouest du Québec

Membre de droit : Larry Budge - Agent administratif

Invité : s/o

Absent : Poste vacant - VPR RCN

Sherry Hunt - VPR Sud de l'Alberta

Finances

Nous avons commencé notre réunion par une révision de nos effectifs, qui ont augmenté très légèrement, passant de 7 672 à 7 839. On a fait remarquer que le nombre de nos cotisant(e)s RAND est en hausse d'environ 27 %, soit 2 130 au lieu de 1 932. Nous avons ensuite mis à jour les taux de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (CNM), et Larry transmettra sous peu au Conseil la demande de remboursement révisée en format Excel.

Nouveaux taux de kilométrage et de repas à compter du 1er octobre 2022

Pour le kilométrage, voir la Directive sur les voyages du CNM pour les changements qui touchent votre région.

Petit déjeuner	22,80 \$
Déjeuner	23,05 \$
Dîner	56,60 \$
Total de l'Indemnité de repas	102,45 \$
Faux frais	<u>17,30 \$</u>
Montant total de l'Indemnité	119,75 \$

Nous avons ensuite examiné les états financiers vérifiés pour 2021. Nous avons dû faire face à certains événements (indépendants de notre volonté) pour que nos finances soient officiellement vérifiées, mais ces événements ont été résolus. La plupart des postes sont nettement inférieurs au budget, en raison des restrictions de voyage liées à la Covid en 2021. Le poste le plus important (dépassement de budget) est celui de la traduction, car nous avons organisé beaucoup plus de réunions que d'habitude.

Il a été souligné que nous sommes dans une bonne situation pour notre budget 2022-2023, puisqu'il est préparé sur un effectif de 6 800 membres. Lors des discussions, il a été noté que nous devons être conscients qu'en cas de changement à l'issue des élections fédérales il risque d'y avoir des coupures massives dans les emplois de fonctionnaires.

Il convient de mentionner que le prélèvement de 2 \$ par membre/mois (pour le régime de retraite complémentaire) a été levé et que la dernière déduction a eu lieu en août 2022. (suivi de notre dernière réunion du Comité).

L'Exécutif a récemment adopté une motion visant à mettre de côté la somme de 1 000 000 \$ pour soutenir nos membres qui sont actuellement en négociations et qui se dirigent probablement vers une grève. Il est important de noter qu'il s'agit d'une réserve unique qui ne peut être utilisée que pour cette ronde de négociations (pour les négociations avec le SCT et l'ACIA). Ces fonds serviront à compléter (à partir des fonds de grève versés par l'AFPC) les indemnités de grève de nos membres en règle qui participent aux mesures de grève, si nous déclenchons la grève. Ce complément sera versé à raison de 25 \$ par membre par jour, pour les membres en règle qui participent activement aux mesures de grève. Par conséquent, si nous faisons une grève générale et qu'environ 5 000 membres en règle y prennent part, cette réserve unique serait valable pour environ huit (8) jours.

L'Exécutif a récemment discuté de l'affichage de deux postes d'ART (mandats d'un an) dès que possible, car l'une de nos ART à temps plein prendra sa retraite dans les deux prochains mois. Nous publierons également une offre d'emploi pour un agent financier/une agente financière au cours du mois prochain, afin de nous assurer que notre agent financier actuel aura l'occasion de transférer ses

connaissances de notre Syndicat à la personne qui prendra la relève, puisque sa retraite sera effective après notre Congrès en août 2023.

De plus, à la suite des discussions de l'Exécutif, il a été demandé au Comité d'évaluer le coût de ce qui suit : "donner *un coût approximatif des services d'interprétation simultanée pour 4 ou 5 AGA de sections locales*". Ce coût a été évalué comme suit :

- Ce coût est supposé être pour une réunion (strictement) virtuelle, pas en personne ou hybride ;
- Le coût quotidien des services d'interprétation est de 6 000 \$.
- Par conséquent, le coût total (pour 5 AGA) serait de 30 000 \$.

Demandes de calcul des coûts venant d'autres comités permanents

Le Comité de la santé et sécurité et des négociations a demandé le calcul des coûts suivants :

1) " *Pour que notre Élément envoie cinq (5) observateurs/observatrices à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité de l'AFPC en 2023 ?* "

- a. Les dates de la Conférence sont du 27 au 29 janvier 2023.
- b. Nous avons supposé que les jours de voyage soient les 26 et 30 janvier.
- c. Soit trois (3) jours de congés 641 au salaire moyen de 305 \$/jour.
- d. Quatre (4) nuits d'hôtel à 275 \$/nuit.
- e. Cinq (5) jours d'indemnités journalières à 120 \$/jour.
- f. Vols au tarif moyen évalués à 1 100 \$ par personne pour un aller-retour.
- g. Le coût total de l'envoi de cinq (5) observateurs/observatrices est de 22 875 \$.

Le Comité des questions générales et des droits de la personne a demandé le calcul des coûts suivants :

1) " *Le Comité recommande qu'un membre du Conseil national se porte volontaire pour modifier le site Web du Syndicat de l'Agriculture et que cette personne reçoive une formation pendant une période de 20 jours ouvrables et que la situation soit réévaluée par l'Exécutif si les modifications ne sont pas terminées à la fin des 20 jours en question. "*

a. En consultation avec la présidente du Comité des questions générales et des DP, nous avons dû apporter les clarifications/hypothèses suivantes :

i. "membre du Conseil national volontaire" s'entend comme quelqu'un du Conseil national qui propose son nom et fait part de son intérêt pour faire ce travail (rémunéré).

ii. "modifier le site Web du Syndicat de l'Agriculture" s'entend comme la mise à jour ou l'ajout de documents/informations sur notre site Web et non comme la modification de son format ou de sa structure.

iii. "une formation sera fournie" s'entend comme l'accès à notre site Web et des conseils/instructions sur la façon de mettre à jour le site Web (par notre responsable des finances).

iv. la "période de 20 jours ouvrables" s'entend comme incluant le temps nécessaire pour les conseils/instructions et le temps de travail pour la mise à jour de notre site Web.

b. Le salaire moyen est de 305 \$/jour.

c. Le coût de cette motion est donc de 6 100 \$.

2) "*Le Comité recommande le lancement d'un concours de photos intitulé **Notre vision nationale**. Ce concours débutera le 9 janvier 2023 et demandera que toutes les soumissions et les photos soient reçues d'ici le 9 mars 2023 au courriel générique du Syndicat de l'Agriculture. Un prix de 250 \$ par VPR, soit un total de 12, et un grand prix de 1000 \$ seront décernés. Le Comité se réunira via Zoom après le 9 mars 2023 pour choisir les gagnant(e)s pour chaque VPR. Les photos sélectionnées seront exposées lors du prochain Conseil national en 2023, et les membres du Conseil national pourront voter pour choisir le (la) gagnant(e). "*

- a. En consultation avec le présidente du Comité des questions et des DP, il est entendu qu'il faudra prévoir une période de deux (2) heures payées par membre du Comité pour évaluer et choisir les prix régionaux ;
- b. Le salaire journalier moyen est de 305 \$.
- c. La perte de salaire est calculée à 325 \$ pour 4 membres du Comité ;
- d. Le coût total de cette motion est de 4 325 \$.

3) "Le Comité des questions générales propose qu'un prix d'un montant de 1000 \$ pour un nouveau logo des DP soit payé à partir des recettes du Syndicat de l'Agriculture."

- a. Le coût de cette motion est de 1 000 \$.

Communications

Le Comité reconnaît que notre site web n'est pas à jour et qu'il nécessite une certaine attention. Le Comité a été heureux de voir quelques motions (avec leurs coûts) qui abordent provisoirement cette question. Le Comité espère également que si la motion est adoptée, le Conseil national envisagera également de prolonger cette initiative au-delà des 20 jours ouvrables, si cela s'avère bénéfique, puisque notre budget 2022-23 est très sain.

Le Comité a également discuté brièvement de notre site Internet et de l'opportunité d'avoir un site public et un site "interne" pour nos membres (avec accès par mot de passe). De cette façon, nous pourrions mieux contrôler quelles informations pourraient être consultées par des personnes extérieures à notre Élément. Par exemple, il n'est peut-être pas dans notre intérêt d'afficher les procès-verbaux de notre Comité sur un site public, où les représentant(e)s de l'employeur pourraient les lire et obtenir certains renseignements.

Dans l'ensemble, le Comité a eu d'excellentes discussions dans une ambiance marquée par une forte collaboration.

Motion d'adoption du rapport proposée par : Patrick St-Georges
Appuyée : Stéphane Scaramella

Rapport du Comité des Statuts et de l'éducation du Syndicat de l'Agriculture

Réunion du 3 novembre 2022 13 h Est – levée de la séance une fois toutes les affaires traitées ou à 17 h Est

Présent(e)s :

Randy Olynyk - Président

Don Jeansonne - Coprésident

Ronia Gortsos

Jannick Beurivage

1. Convocation

2. Nomination du secrétaire-archiviste - Randy

3. Discussion du Comité sur les points en suspens (de la feuille de suivi)

- Mise à jour du site Web avec les changements apportés au Manuel du Conseil national et à *InfoClé*.

- Demande de calcul des coûts pour maintenir le site Web à jour dans les deux langues.

o Pat indique que cela a été fait pour le Comité des questions générales.

- Recommandation : faire de ce point une priorité et désigner une personne chargée de la mise à jour du site Web.

4. Règlement 15

-Discussion sur l'amendement au Règlement 15.

Syndicat de l'agriculture

Règlement 15

Finances des sections locales

Conformément à l'article 8 du Titre 12 des Statuts, lorsque l'état mentionné n'a pas été présenté et que, par conséquent, la partie remboursable des cotisations n'a pas été remise à la section locale en question, toute partie remboursable des cotisations qui a été conservée au bureau national pendant plus de deux (2) ans est versée dans les recettes générales du Syndicat de l'Agriculture.

À ajouter au Règlement 15 :

Motion 1 : En vertu de l'article 8 du Titre 12 des Statuts, lorsque l'état financier mentionné n'a pas été présenté depuis plus de deux ans : Le dernier jour du mois qui précède le mois au

cours duquel la convocation au Congrès a été faite, les sections locales (conformément au Titre 12, Article 11) ne seront pas admissibles à nommer des délégué(e)s accrédité(e)s au Congrès du présent Syndicat et la section locale sera mise sous séquestre ou sous tutelle.

5. Motion 2 : Le bureau national doit tenir à jour les renseignements bancaires des sections locales (numéros de compte, transit, adresse et pouvoirs de signature).

6. Mise à jour des Statuts tels qu'adoptés par le Congrès de 2021.

Résolutions : A12, A13, A4-3, & A1

Il s'agit des changements suivants

- A12 Il est résolu que : Le paragraphe 3, article 2, Titre 6 des Statuts soit remplacé par les paragraphes 3 a) et b), article 2, Titre 6 pour se lire comme suit :

3.

(a) Si le poste de président(e) national(e) devient vacant, il est occupé par le (la) premier(ère) vice-président(e) exécutif(ive) national(e), et le poste qu'il ou elle laisse vacant ainsi que tous les autres postes vacants sont comblés par ordre ascendant et numérique des autres vice-président(e)s exécutif(ive)s nationaux(ales).

(b) En cas de congé prolongé (plus de trois mois) du président national/de la présidente nationale ou du premier vice-président exécutif national/de la première vice-présidente nationale, le vice-président exécutif national/la vice-présidente exécutive nationale suivant remplacera temporairement le poste rémunéré correspondant.

- A13 Le paragraphe 4, article 2, Titre 6 des Statuts est remplacé par les paragraphes 4 (a) et (b), article 2, Titre 6, comme suit :

4.

(a) En cas de vacance au sein de l'Exécutif national, sous réserve du **paragraphe 3 (b) de l'article 2 du Titre 6 des Statuts**, ladite vacance est comblée par une élection au sein du Conseil national. Cette élection sera temporaire ou permanente, selon le cas.

(b) En cas de vacance intérimaire ou autre de plus de trois (3) mois au sein de l'Exécutif national, le poste vacant du quatrième vice-président exécutif national/ de la quatrième vice-présidente exécutive nationale sera temporairement comblé par une élection au sein du Conseil national.

- A4-3 que le texte suivant soit ajouté aux Statuts et Règlements du Syndicat de l'Agriculture, Titre 11 (Congrès nationaux) :

Article 16

Les délégué(e)s au Congrès national recevront le livret des résolutions du Congrès et une copie du budget national actuel au moins deux (2) mois avant le Congrès national.

- A1 Ajout du paragraphe 8 à l'article 10 du Titre 8 des Statuts pour se lire comme suit : " Les honoraires et les paiements de salaires versés aux membres locaux doivent être accompagnés d'un T4 à des fins fiscales."

- A8 Modification aux Règlements 6 et 8 pour inclure les conditions d'emploi du président et du premier vice-président, y compris l'échelle salariale.

Remarque : Demande d'une copie officielle des Statuts les plus récents avant de pouvoir mettre à jour les documents.

7. Mise à jour du rapport sur les suivis (voir ci-joint)

8. Le Comité convoquera une réunion avant le prochain Conseil pour examiner et mettre à jour les points suivants :

- Changements aux Règlements issus du Congrès.
- Mise à jour des Statuts, y compris les annexes 1A et 1B, si nécessaire.
- Révision et mise à jour du Manuel si nécessaire
- Rapport à partager par courriel

Adoption des motions et du rapport proposée par Randy Olynyk et appuyée par Don Jeansonne.

Comité permanent des questions générales

Procès-verbal et rapport

3 novembre 2022

Salon Laurier - Marriott Bonvoy - Ottawa

Membres : Audrey St-Germain (présidente), Stewart Spence, Tammy Carter et Gus Mardli (secrétaire=archiviste)

1. Le président Audrey déclare la séance ouverte à 9 h 05.

Gus accepte de rédiger le procès-verbal

2. **Affaires découlant du rapport de la réunion du Conseil précédente.**

a) Mise à jour de la page Web

Il faut savoir qui en est responsable et à quelle fréquence elle est censée être mise à jour. Audrey signale que l'Exécutif national discute de cette question tous les mois. Est-il nécessaire d'adopter une motion pour embaucher une personne qui s'occupera de cette question puisque le bureau national manque de personnel ? Devrions-nous chercher à obtenir des informations auprès d'autres Éléments (SESJ, SEIC, etc.) sur la façon dont ils font en sorte que leur page Web soit attrayante et dynamique. Stewart mentionne qu'une discussion a eu lieu avec le président du Comité des Statuts au sujet de la nécessité d'embaucher un responsable de la page Web. Audrey se demande si les VPR peuvent donner un coup de main grâce à leur expertise, mais il est difficile de savoir à quel point tout le monde est occupé.

Suivi : Qu'un membre du Conseil se porte volontaire pour aider à découvrir ce que cela implique de mettre à jour périodiquement la page Web. Ce membre du Conseil devrait être formé à la mise à jour des pages Web et serait rémunéré pour son temps (perte de salaire), ses dépenses, etc.

Motion 1 : Le Comité recommande qu'un membre du Conseil national se porte volontaire pour modifier le site Web du Syndicat de l'Agriculture et qu'une formation soit donnée à cette personne pendant une période de 20 jours ouvrables, et qu'elle soit réévaluée par l'Exécutif si les modifications ne sont pas terminées à la fin des 20 jours en question. Que cette motion sera transmise au Comité des finances.

b) Cadeau à titre honorifique/plaque en reconnaissance aux membres sortants du Conseil

Le Comité général discute du cadeau/de la plaque honorifique remis par l'Élément de l'Agriculture aux membres sortants du Conseil en reconnaissance de leurs services et contributions. Certaines lignes directrices devraient être rédigées pour assurer la cohérence à partir de maintenant sur la remise de ce cadeau honorifique.

Recommandation : Qu'un membre du Conseil qui prend sa retraite ou quitte le poste qu'il y occupe, ait droit à ce cadeau honorifique s'il a servi le Conseil pendant six (6) mois au cours d'un cycle ou pendant six (6) mois au total au cours de deux cycles distincts.

c) Plans d'engagement des membres - en cours

De meilleurs outils doivent être disponibles pour que le Conseil puisse se concentrer sur l'engagement des membres. Le Comité espère que lorsque la page web fonctionnera bien, la promotion de l'engagement et de la mobilisation sera beaucoup plus facile.

d) Page web pour le Comité des droits de la personne

Le Comité des DP a convenu d'attendre que la page Web du Syndicat de l'Agriculture fonctionne bien pour réexaminer cette question.

e) Formulaire d'auto-identification pour les groupes d'équité

Recommandation : Gus a envoyé un courriel au bureau national vers le début du mois de septembre contenant le formulaire traduit. Peut-il être distribué à tous les membres du Syndicat de l'Agriculture dès que possible ?

f) Subvention Internet pour le Comité des droits de la personnes

Cela a déjà été fait. Les instructions et les formulaires de demande ont été remis à tous les membres du Comité et au premier directeur suppléant.

g) Exercice de couverture Kairos

Il a été difficile de procéder à cet exercice. Aucune présentation ni aucun atelier bilingue n'a été trouvé. Il faudrait organiser deux ateliers distincts, l'un en français et l'autre en anglais. De plus, la liste d'attente est longue et il n'est pas facile de réserver une telle formation à court terme.

h) Concours de photos pour l'engagement des membres

Titre : **Notre vision nationale**

Photos de scènes urbaines, fauniques et culturelles

Le concours sera annoncé le 9 janvier.

Le concours sera clos après deux mois de publicité.

Prix : 1 000 \$ pour le (la) gagnant(e) du premier prix à l'échelle nationale.

250 \$ pour le premier prix par région VPR (12 VPR au total).

Le Comité des questions générales choisira les gagnant(e)s du concours régional lors d'une réunion virtuelle aux alentours du 9 mars 2023.

Le Conseil national choisira le(la) gagnant(e) national(e) lors de sa réunion d'avril 2023, les récipiendaires des prix étant ensuite annoncé(e)s après la réunion du Conseil national.

Aucun membre du Conseil national ne peut participer à ce concours.

Motion 2 : Le Comité recommande le lancement d'un concours de photos intitulé *Notre vision nationale*. Le concours débutera le 9 janvier 2023, toutes les soumissions devant être reçues avant le 9 mars 2023 au courriel générique du Syndicat de l'Agriculture. Un prix de 250 \$ par VPR, soit un total de 12, et un grand prix de 1000 \$ seront décernés. Le Comité se réunira via Zoom après le 9 mars 2023 pour choisir les gagnant(e)s pour chaque VPR. Les photos sélectionnées seront exposées lors de la réunion du prochain Conseil national en 2023 et les membres du Conseil national pourront voter pour le(la) gagnant(e). Cette motion sera transmise au Comité des finances

i) Concours pour un nouveau logo des droits de la personne - en cours

Toujours en cours de réalisation par le Comité des droits de la personne.

Motion 3 : Qu'un prix d'un montant de 1000 \$ pour un nouveau logo des droits de la personne soit payé à partir des recettes générales du Syndicat de l'Agriculture. Cette motion sera envoyée au Comité des finances.

3. Nouveaux points à l'ordre du jour

a) Rapport sur les DP concernant la pénurie critique de personnel à l'ACIA

Après discussion, le Comité estime que les pénuries de personnel à l'ACIA devraient être discutées au niveau des CSP.

b) Recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale

Après discussion, il est décidé que le directeur des droits de la personne confie aux membres du Comité des droits de la personne le soin d'examiner ensemble les recommandations et de se concentrer dessus.

c) Formation

Une demi-journée de formation pour le Comité des droits de la personne :

Introduction aux droits de la personne et sensibilisation à la discrimination.

L'atelier comprendra les éléments suivants :

-Intro sur : Le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, la misogynie, la discrimination à l'égard des personnes handicapées et la façon dont cela peut être utilisé pour diviser les employé(e)s sur leur lieu de travail.

-Sensibilisation au rôle que les militant(e)s syndicaux/syndicales peuvent jouer pour faire avancer les questions d'équité et la façon dont nous abordons la discrimination systémique.

-Identification des besoins de changement et la manière d'engager et de représenter les travailleurs et travailleuses dans une optique d'équité.

-L'espoir de renforcer leurs compétences et leurs perspectives afin de mieux engager et représenter la diversité de nos membres.

Le Comité lève sa séance à 12h15

Soumis respectueusement,

[Motion 4](#) : Que le rapport dans son ensemble soit adopté.

Proposée par Audrey St-Germain et appuyée par Gus Mardli.

Comité des négociations collectives et de la santé et sécurité

Date : le 3 novembre 2022

Lieu : Réunion en personne

Membres présents :

Dorothy McRae, 3e VPEN (présidente)

Christine Austin, VPR Est de la Colombie-Britannique

Jan Pennington, VPR Est de l'Atlantique

Curtis Veale, VPR Saskatchewan

Présidente -- Appel nominal

La séance est ouverte à 9 h 15.

Secrétaire-archiviste : Christine Austin

Remarque : Les recommandations seront mises en œuvre conformément au compte rendu des décisions qui sera élaboré à partir de tous les rapports des comités.

1. **Mot de bienvenue**
2. **Examen du procès-verbal de mai 2022**
3. **Discussion sur les suivis du procès-verbal précédent**

Documents d'*InfoClé* - le Comité a remis les documents au bureau national qui fixera le délai de leur mise en œuvre.

Politique de vaccination - Nous avons gagné le grief sur la Politique 699, mais l'employeur a fait appel. L'AFPC et l'employeur sont toujours en discussion et les griefs en cours.

Initiative de revendications

Contexte : Le Comité a discuté de la nécessité pour les membres de se familiariser avec la convention collective, ce qui pourrait les inciter à s'engager dans le processus de négociation. Il est suggéré que cela fasse partie des colloques régionaux.

Motion : Qu'un(e) agent(e) des relations de travail (ATR) du Syndicat de l'Agriculture participe aux colloques régionaux et présente des informations sur la convention collective.

Mise à jour 12 mai 22 - Milton signale que la liste de contrôle n'a pas été mise à jour. En cours.

Recommandation : que ce point soit ajouté au compte rendu des décisions pour être complété.

Mise à jour 3 nov 22 - Le compte rendu des décisions du Comité sera mis à jour pour faire le suivi de la mise à jour de la liste de contrôle du Comité des Statuts.

4. Affaires nouvelles

a. Rappel aux VPR de surveiller les sites régionaux de l'AFPC pour les mises à jour et les événements relatifs aux négociations et à la SST. Une formation sur la grève est également disponible.

b. Prochaines conférences sur la SST

La Conférence nationale de l'AFPC sur la SST est prévue pour janvier 2023. Ce comité a utilisé les critères élaborés lors de la réunion d'avril 2021 pour classer les 35 candidatures de membres pour 12 sièges de délégué(e)s et d'observateurs(trices), qui sont ensuite examinés et approuvés par le président national. Le Syndicat de l'Agriculture classe ses délégué(e)s en fonction du travail qu'ils/elles accomplissent en matière de santé et de sécurité pour nos membres en vertu du Code du travail. Les candidat(e)s sont donc regroupé(e)s en fonction de leur activité en matière de SST. Du rang le plus élevé au rang le plus bas, ces groupes sont basés sur l'appartenance aux :

- comités d'orientation nationaux
- comités politiques régionaux
- comités d'orientation régionaux
- comités locaux/représentant(e)s locaux/locales
- membres ayant un certain engagement dans la SST
- membres sans participation à la SST

Lorsque les candidat(e)s doivent être séparé(e)s et classé(e)s dans ces six groupes, les critères suivants sont utilisés :

- coprésidence du comité (pour les comités)
- ancienneté dans le poste de SST
- besoin d'un(e) délégué(e) selon le formulaire de candidature de l'AFPC (c.-à-d. langue française)
- candidatures écrites

Le Syndicat de l'Agriculture n'ayant droit qu'à douze (12) délégué(e)s et comptant de nombreux membres qui siègent aux comités d'orientation nationaux d'AAC, de la CCG, de l'ACIA, de l'ÉFPC, du MDN et de la CFP, la sélection des délégué(e)s dépasse rarement le premier rang. Le nombre de sièges d'observateurs/observatrices est déterminé par l'AFPC et sera communiqué à l'Élément de l'Agriculture.

Recommandation : Lors de l'examen des demandes, on a constaté que les questions auraient pu être formulées plus clairement, et que l'Élément Agriculture doit donner aux membres qui posent leur candidature des détails pour chaque réponse.

L'AFPC examinera une option de participation virtuelle pour les demandes d'adaptation seulement. Ce ne sera pas hybride sur demande.

L'Élément obtiendra la liste des participant(e)s auprès de l'AFPC.

Motion : Que le Syndicat de l'Agriculture finance jusqu'à cinq sièges (5) d'observateurs/observatrices supplémentaires, en plus des observateurs/observatrices du Conseil national, à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité de 2023, selon le nombre de sièges d'observateurs/observatrices alloués par l'AFPC.

Justification : L'Élément Agriculture finance normalement les sièges d'observateurs/observatrices du Conseil national. Le Comité des finances a calculé le coût de cinq (5) sièges d'observateurs/observatrices supplémentaires à 22 875 \$. Il s'agit d'une excellente occasion d'engagement et de participation pour les membres.

5. Points permanents

a. Violence au travail

Mise à jour 3 nov 22 : Voir les mises à jour sur la SST spécifiques aux employeurs. L'Élément va poursuivre ses discussions avec les employeurs au CNOPSSST afin de surveiller les évaluations des risques et les avis d'incident. Nous devons peut-être répondre aux préoccupations concernant la formation sur le processus d'évaluation des risques.

Le Syndicat de l'Agriculture a demandé la liste des enquêteurs/enquêtrices d'autres Éléments afin de tenir compte de leur expérience pour déterminer leur aptitude.

Recommandation : Que les représentant(e)s du CNOPSSST soumettent un point à l'ordre du jour de la prochaine réunion trimestrielle du Comité pour demander où en est toute autre formation pertinente, par exemple, l'évaluation des risques. Les cours généraux W102 n'ont pas fourni suffisamment d'informations sur le processus.

b. Le point sur les négociations

[Régime de soins de santé de la fonction publique](#) :

À compter du 1er juillet 2023, des changements entreront en vigueur pour tous les membres du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP). Ce régime est actuellement administré par la Financière Sun Life. À la suite d'un processus d'approvisionnement concurrentiel, qui n'était pas lié aux nouveaux changements apportés au RSSFP, la Compagnie d'assurance du Canada sur la vie commencera à traiter les demandes de règlement du RSSFP à compter du 1er juillet 2023, ce qui correspond à la date d'entrée en vigueur des changements apportés au régime.

Négociations avec le Conseil du Trésor :

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a fixé des dates d'audiences de la Commission de l'intérêt public (CIP) pour les groupes EB, PA, SV et TC, comme suit :

- EB 21 novembre, 12-13 décembre
- PA du 28 novembre au 1er décembre
- SV 28-30 novembre
- TC 9 décembre

À la suite des audiences, nous nous attendons à recevoir un rapport de la CIP qui comprendra des recommandations non contraignantes pour la conclusion d'ententes à la table de négociation.

[Des activités de formation sur la grève](#) ont lieu dans toutes les régions.

Membres des équipes de négociation : Vous pouvez les trouver à l'adresse suivante :

[Conseil du Trésor | Alliance de la Fonction publique du Canada \(syndicatafpc.ca\)](#)

Négociation à l'ACIA

L'équipe de négociation de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) a déposé des propositions clés au cours des négociations qui se sont déroulées du 18 au 20 octobre. Elle déposera ses autres propositions, portant notamment sur les augmentations salariales, les rajustements en fonction du marché et les indemnités, lors de la prochaine séance de négociation à la mi-novembre.

L'AFPC a déposé des propositions sur la Politique de transition en matière d'emploi, le [Programme d'apprentissage mixte](#) et la garde d'enfants. Elle a négocié des politiques de transition en matière d'emploi (appelées Appendice sur le réaménagement des effectifs dans les unités de l'administration publique centrale) dans les conventions collectives afin d'assurer à nos membres une certaine sécurité d'emploi en cas de suppression de postes. Les négociations ont porté sur ces politiques et sur d'autres propositions [déposées en août](#).

L'AFPC et l'employeur ont également discuté de l'intention de l'employeur de proposer des changements aux dispositions sur les heures de travail dans la convention collective. Des précisions sur cette proposition de l'employeur devraient être fournies après les dates de négociation de novembre.

Au cours des prochains mois, le négociateur de l'AFPC, Hassan Hussein, et les membres des équipes de négociation régionales planifieront des visites sur place partout au pays. Ces visites seront l'occasion pour les membres à l'ACIA d'en apprendre davantage sur le processus de négociation et de faire part de leurs préoccupations.

L'équipe et l'employeur se rencontreront à nouveau aux dates suivantes :

- 22-24 novembre 2022
- 13-15 décembre 2022
- 31 janvier - 2 février 2023
- 28 février - 2 mars 2023

Recommandation : Que les VPR rappellent aux président(e)s des sections locales de communiquer lors des AGA pour s'assurer que les coordonnées des membres sont à jour.

Nous suggérons aux VPR d'envisager de communiquer avec les représentant(e)s régionaux/régionales de l'AFPC lors de la planification de leurs colloques régionaux afin de leur fournir des renseignements sur l'utilisation des outils suivants : uLink, CallHub, NewMode.

c. Le point sur la SST

CNM

- Poursuite des travaux sur la violence en milieu de travail. Collaboration avec le CNM sur les droits de la personne.

ÉFPC

- Déménagement d'Asticou à Ottawa. Effectuer des contrôles de la santé et sécurité avec le Comité. Nous avons approuvé un nouveau document d'orientation triennal sur la santé mentale. Il y a un tout nouveau champion de la santé mentale des employé(e)s. Il y avait trois excellents candidats qui ont été évalués par les représentant(e)s des employé(e)s du Comité. On compte maintenant cinq (5) membres employés au sein du Comité de la santé mentale. La première réunion avec les nouveaux présidents/nouvelles présidentes et membres aura lieu le 7 novembre. Il y a encore beaucoup de personnes qui travaillent à domicile et il n'y a pas de pression pour les ramener sur le lieu de travail.

CCG

- La Commission a un gros problème de sous-effectif et d'épuisement professionnel. Les membres de l'inspection font beaucoup d'heures supplémentaires et de déplacements ce qui a entraîné une forte pression sur la dotation en personnel au sein du service. Nous travaillons sur la santé mentale et la mise à jour de la politique. Nous risquons de prendre du retard dans la révision des politiques de sécurité pour le mandat de trois ans.

MDN

- La majorité de nos LAT et EDS ont reçu l'ordre de se présenter au travail (en personne) depuis le début de l'été. L'employeur a également retiré ses exigences sur le port du masque sur les lieux de travail au début de juillet ; bien qu'il ait consulté le CNOPSST et que nous lui ayons recommandé de suivre les lignes directrices de SC, il a choisi d'assouplir ses mesures sur la Covid. À ce jour, aucun refus de travail ni aucune plainte officielle n'ont été déposés (en raison de l'absence de masque).

- Le MDN a embauché davantage d'enquêteurs/enquêtrices internes en matière de harcèlement et de VMT, afin de se conformer aux délais serrés prévus par le nouveau *Règlement sur la protection des droits de la personne et de la vie privée*. Ils ont eu à plusieurs reprises des problèmes pour compléter les enquêtes de sécurité en temps opportun, pour les

enquêteurs/enquêtrices externes. Dans la plupart des cas, les enquêtes internes se sont bien déroulées.

- Le sous-comité **HWPVP** continue de travailler à l'élaboration d'un programme complet d'évaluation du milieu de travail, y compris les facteurs de risque. Ce travail représente toujours un défi.

CFP

- La CFP a récemment demandé aux employé(e)s de se présenter au travail (en personne) au moins une fois par semaine. Cette mesure a suscité beaucoup de mécontentement, car la majorité des membres de la CFP sont des employé(e)s administratifs/administratives qui travaillent à distance avec succès. Ils et elles continuent de suivre toutes les mesures de SC sur la Covid.

- La CFP a récemment créé un sous-comité de la santé mentale. Nous avons commencé à travailler à l'élaboration de facteurs de risque et de mesures d'atténuation pour les 13 facteurs psychosociaux.

AAC

- Le CNOPSST travaille sur les recommandations de la vérification ministérielle de la SST : élaboration d'un cours de formation obligatoire pour les superviseur(e)s/gestionnaires ; mises à jour de l'éducation des employé(e)s ; l'évaluation triennale du programme HPH accuse un sérieux retard.

- Plusieurs postes de coordonnateurs régionaux de la SST sont vacants.

- L'inventaire des produits chimiques (qui sera appelé base de données d'inventaire des produits dangereux) n'a pas progressé. AAC est toujours en discussion avec l'Université d'Ottawa sur deux clauses du contrat.

- Retour au travail : L'employeur utilise une approche progressive de 12 mois vers un lieu de travail hybride flexible. Des ententes de télétravail sont en cours. Il y a des préoccupations concernant l'assurance, les déplacements pour se rendre au travail, le signalement des situations dangereuses, etc.

- Les réunions sur la COVID-19 se poursuivent au besoin pour discuter des mises à jour des lignes directrices de l'ASPC, des expositions en milieu de travail et des mesures préventives. Les points suivants ont fait l'objet de discussions/débats : port du masque et distanciation physique, rappels sur la vaccination, exigences en matière de flotte, autres exigences sur le site.

- PVHMT- On a demandé aux sites d'effectuer des évaluations des risques (ER) à l'aide de l'outil ER du CESD. Les évaluations des risques des sites ont été regroupées dans l'évaluation des risques du Ministère, qui a ensuite été redistribuée au CSST local pour examen. Une page de sensibilisation à la violence familiale sera ajoutée à AgriSource en novembre, avec des conseils sur l'élaboration de plans de sécurité pour les employé(e)s.

ACIA

- Le Programme de protection contre les chutes est en cours de mise à jour.
- Le Comité a communiqué une fiche d'information et un organigramme du processus *Droit de refuser un travail dangereux*, à tout le personnel.
- Utilisation du PAEF : trois principales demandes de counseling - stress, anxiété et dépression. Pour les services liés à la vie professionnelle et à la vie privée : services juridiques (séparation et divorce), santé et bien-être personnel (nutrition) et services financiers (retraite).
- Le pourcentage de femmes qui appellent est nettement plus élevé (75%).
- Le Comité a été consulté sur le projet de plan d'accessibilité que l'Agence est en train d'élaborer (conformité à la *Loi sur l'accessibilité du Canada*).
- Discussion sur le retour à l'apprentissage en personne.
- Le Comité est toujours en consultation sur le retour à l'apprentissage en milieu de travail.
- Les modèles de plan d'évacuation d'urgence des bâtiments (PÉUB) ont été mis à jour en novembre 2021, mais n'ont pas été communiqués efficacement dans toute l'Agence. Le Comité discute toujours de la mise en œuvre et du plan de communication.
- Réponse à l'IA : le Syndicat a demandé des informations au niveau national sur les RSCR ou d'autres événements concernant la réponse à l'IA. Aucune information n'est actuellement disponible au niveau national.
- Une fiche d'information sur le travail de nuit a été publiée, mais elle nécessite davantage d'informations sur les risques.

FIN DU RAPPORT à 13 h 50

Acceptation du rapport

Proposée par : Christine Austin

Appuyée par : Dorothy McRae

Vote : Adopté à l'unanimité

National Council
November
2022
Conseil national
Novembre
2022

**Recorded Votes/Votes
Consignés**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Austin, Christine	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Beaurivage, Jannick	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
Carter, Tammy	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Gortsos, Ronia	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Hunt, Sherry	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Jeansonne, Don	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mardli, Gus	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
McRae, Dorothy	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Olynyk, Randy	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Pennington, Jan	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Scaramella, Stéphane	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Spence, Stewart	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
St-Georges, Pat	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
St-Germain, Audrey	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Veale, Curtis	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Dyck, Milton	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
VACANT, N. Alberta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
VACANT, NCR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

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

VOTE	1	Procès-verbal de mai 2022
	2	Rapport financier
	3	Statuts, motion 1 Modifications du règlement 15
	4	Statuts, motion 2 Informations sur les comptes bancaires locaux
	5	Rapport des Statuts
	6	Comité général, motion 1 Membre du CN volontaire pour site web
	7	Comité général, motion 2 Concours de photos
	8	Comité général, motion 3 Concours logo des droits de la personne
	9	Rapport du Comité général
	10	Négociation collective - Motion pour 5 observateurs à l'AFPC H&S
	11	Rapport sur la négociation collective