

**Syndicat de l'Agriculture
Réunion du Conseil national
Hybride – en personne et vidéoconférence**

7-9 novembre 2023 – Château Lacombe, Edmonton

PROCÈS-VERBAL

<p>Milton Dyck, Président national Patrick St-Georges, 1er VPEN Randy Olynyk, 2e VPEN Audrey St-Germain, 3e VPEN Aaron Swerdlyk, 4e VPEN</p>	<p>Jan Pennington, VPR Est de l'Atlantique Leslie Campbell, VPR supp. Est de l'Atlantique Dorothy McRae, VPR Ouest de l'Atlantique (Zoom) Jannick Beurivage, VPR Est du Québec Annie Lessard, VPR supp. Est du Québec Séverine Guérineau, VPR Ouest du Québec Sylvia Venne, VPR supp. Ouest du Québec Bralavan Krishnakumar, VPR Sud de l'Ontario Ronja Gortsos, VPR supp. Sud de l'Ontario (Zoom) Kasia White, VPR RCN Alice Gianotti, VPR supp. RCN Stewart Spence, VPR Manitoba, N-O Ont. Nunavut Kristin Bowler, VPR supp. Manitoba, N-O Ont. Nunavut Curtis Veale, VPR Saskatchewan Angela Williams VPR supp. Saskatchewan Sherry Hunt VPR Sud de l'Alberta David Pearson, VPR supp. Sud de l'Alberta Nadia Sokal, VPR Est de la C.-B. Don Jeansonne, VPR Ouest de la C.-B. et Yukon Gus Mardli, Directeur national des droits de la personne Krysty Thomas, 1ère directrice supp. Des droits de la personne Robinson Joseph, 2ème directeur supp. Des droits de la personne</p>
	<p>Absent(e)s : Angela Duhamel VPR supp. Ouest de la C.-B. et Yukon VPR Nord de l'Alberta & T.N-O (poste vacant)</p>

	Personnel
	<p>Luc Gour, agent administrative Elaine Massie, agente des relations de travail Nathalie Cale, agente des relations de travail (zoom) Isabelle Tardif, adjointe administrative Kate Bradley, adjointe administrative</p>

1. **Convocation**

Milton déclare la séance ouverte à 9:30am, heure d'Edmonton.

2. **Observations lumineuses**

Milton souhaite la bienvenue à tous ceux et celle qui participent à la réunion, qu'il s'agisse de syndicalistes nouvellement élu(e)s ou de membres du personnel, et demande à tout le monde de se présenter ; Il mentionne que Ronia et Dorothy se joindront à nous virtuellement. Un bref compte-rendu a également été donné sur la journée de formation. Des nouveaux participants et nouvelles participantes, il était bon de bénéficier d'une remise à niveau et d'un mentorat.

3. **Adoption de l'Ordre du jour**

La motion suivante est présentée :

QUE l'Ordre du jour proposé soit adopté.

MOTION ADOPTÉE - À mains levées.

4. **Heures des séances**

Le président propose les heures suivantes :

7 novembre : de 9:00am à midi et de 13h30 à 17 h
8 novembre : réunions des comités permanents
9 novembre : de 9h à midi et de 13h30 à 17h

MOTION ADOPTÉE - À mains levées.

5. **Approbation de procès-verbaux précédents du Conseil**

P/A Mardli / Hunt – QUE le procès-verbal provisoire d'avril 2023 soit adopté.

Milton confirme que les votes des personnes qui n'ont pas assisté à la réunion précédente du Conseil feront l'objet d'une abstention.

MOTION ADOPTÉE – Vote consigné n°1 – Voir Annexe 1

6. Affaires découlant de procès-verbaux précédents

1. #6A- résolutions des Statuts numéro 3., des Statuts et Règlements, NC-7 qui a été adopté au Congrès. Milton propose de confier cette question au Comité des Statuts et de l'éducation, afin qu'il propose des idées sur ce que cette formation devrait englober.
2. #3-Col1 - Milton l'a confiée au Comité des questions générales. Il mentionne qu'il allait la proposer au Comité des Statuts, mais qu'il préfère que le Comité des questions générales s'en occupe, afin d'éviter toute ambiguïté.

7. Congrès triennal du Syndicat de l'Agriculture

a) Résolution en cours du Congrès d'août 2023

Résolutions du Comité des questions générales – Voir Annexe 2

l) Résolution du Comité des questions générales

Audrey lit les résolutions au Conseil national. Milton explique qu'à l'issue de cette lecture, le débat sera ouvert dans le respect de la règle des trois minutes.

(1) Résolutions D-3/D-10

- En tant que co-rédactrice, Sherry ajoute qu'elle soutient la résolution émanant de Lethbridge. Elle déclare également que la région de Lethbridge s'est attaquée à plusieurs reprises à la politique de garde familiale, depuis qu'elle s'est impliquée dans le Syndicat en 2012. Elle mentionne que cela a toujours été une source de problèmes. Surtout pour les femmes, mais aussi pour toutes les personnes qui ont une famille. La politique est dépassée. Elle ne rémunère pas les travailleurs et travailleuses des services de garde d'enfants ou des services d'aide familiale à un taux qui leur permette de gagner un salaire convenable. Elle ne tient pas compte des différents types de familles et des différents besoins. C'est une politique exclusive. Cette question a été soulevée à plusieurs reprises lors de congrès, mais elle a souvent été rejetée parce qu'il y a un coût. Elle appartient à l'AFPC, à laquelle il lance une sorte de défi et renvoie la balle sur le terrain.

MOTION ADOPTÉE - À mains levées

La résolution sera présentée au Congrès de l'AFPC.

(2) Résolutions D-1/D-2

- Sherry ajoute de la clarté et mentionne qu'il s'agit d'un des changements exacts qu'elle croit que l'AFPC devrait prendre en considération avec les résolutions précédentes. Elle est très enthousiaste à l'idée d'une résolution qui donnerait à l'AFPC une orientation appropriée.

MOTION ADOPTÉE - À mains levées

La résolution sera présentée au Congrès de l'AFPC.

(3) Résolution D-9B

- Sherry mentionne qu'il s'agit également d'un changement que l'AFPC doit prendre en considération. De plus, elle affirme que les services de garde constituent un vrai travail, et précise qu'il doit être rémunéré comme tout autre type de travail. Le fait que quelqu'un ait la même adresse ne signifie pas que le travail n'a pas de valeur.

MOTION ADOPTÉE - À mains levées

La résolution sera présentée au Congrès de l'AFPC.

(4) Résolution D-8B

- Sherry précise que ce n'est pas parce qu'une personne est là pour un nombre d'heures déterminé qu'elle n'est pas considérée comme effectuant un travail. Si une personne s'occupe d'enfants pendant 24 heures, elle devrait envisager d'être payée pour la durée de sa garde, pour chaque enfant.

MOTION ADOPTÉE - À mains levées

La résolution sera présentée au Congrès de l'AFPC.

(5) Résolution D-4

MOTION ADOPTÉE - À mains levées

La résolution sera présentée au Congrès de l'AFPC.

(6) Résolution D-5

- Le Comité des questions générales souhaite que cette résolution soit traitée lors du Congrès de l'AFPC par les instances compétentes.

MOTION ADOPTÉE - À mains levées

La résolution sera présentée au Congrès de l'AFPC.

(7) Résolution D-6

- Aaron précise que nous avons rencontré de nombreux obstacles pour faire des choses qui ne sont pas favorables dans la Loi fédérale sur l'emploi dans la fonction publique. Il est inacceptable d'attendre longtemps le rapport papier. L'AFPC devrait faire pression sur notre gouvernement.

MOTION ADOPTÉE - À mains levées

La résolution sera présentée au Congrès de l'AFPC.

Tous les membres du Conseil national se rendront au Congrès en tant que délégué(e)s ou suppléant(e)s. Parmi les membres de l'Exécutif, l'un d'entre eux ne pourra probablement pas s'y rendre parce qu'il a quatre comités. Nous placerons les membres de l'Exécutif là où on a le plus besoin d'eux. Milton rappelle au Conseil national que ces résolutions risquent de ne pas être présentées au Congrès de l'AFPC en raison du nombre de résolutions et de leur classement.

b) Lieu du 20ème Congrès triennal

Milton souligne que nous n'attendons pas de décision formelle sur le lieu du prochain congrès. Il s'agit plutôt de réfléchir à qui il sera attribué/où nous irons. Gus demande si l'on peut en discuter. Milton mentionne brièvement que, traditionnellement, les congrès se déroulent à l'ouest, à l'est, à l'ouest et à l'est. Ainsi, trois destinations ont donc été proposées. La première, Halifax, où Jan mentionne qu'il n'y a pas eu de congrès depuis très longtemps. Les sections locales opèrent bien et il y a beaucoup de facilités. Bralavan suggère Toronto, avec la même déclaration. Ensuite, Jannick propose Terre-Neuve, où il y a suffisamment de soutien pour aider la section locale de Jan.

8. **Rapport du président national**

Rapport du président – Voir Annexe 3

P/A Mardli / White QUE le Rapport du président soit adopté.

MOTION ADOPTÉE - À mains levées

Milton répond à certaines questions et préoccupations du Conseil national. Nadia pose une question qui concerne les délais, plus précisément, quand un courriel sera-t-il envoyé aux Éléments concernant le franchissement des lignes de piquetage et les briseurs de grève, ainsi que l'échéancier de l'envoi d'un courriel aux Éléments. Une autre question de Dorothy concerne le groupe de l'Exécutif qui mène l'enquête sur les personnes qui ont franchi les piquets de grève. Un autre point est soulevé concernant les politiques qui ne seront pas mises à jour d'ici janvier. Ces points sont abordés dans le rapport du président.

9. **Franchissement des lignes de piquetage**

Voir le Rapport du président – Annexe 3

10. **Action politique**

Milton fait le point sur les nouvelles mesures politiques. Ces dernières années, les activités politiques ont changé. Nous devons maintenant, en tant que SA, nous faire enregistrer comme organisme pour mener des actions politiques. Cela signifie que chaque fois que vous dépensez de l'argent pour une activité de lobbying, vous devez le signaler et l'enregistrer, à savoir quel jour et à quelle heure. L'AFPC est étiquetée pour toutes les activités de lobbying, même celles des Éléments et des sections locales. L'idée est donc que l'AFPC ne peut pas dépenser beaucoup d'argent pendant les campagnes ou les élections. La grande règle est que nous ne pouvons rien faire en tant qu'Élément sans en informer l'AFPC, car cela provient de son budget de dépenses. Je ne sais pas exactement combien de temps il faudra pour s'inscrire, mais j'espère que nous pourrons le faire rapidement. Tout le monde doit s'inscrire pour être lobbyiste. Nous devons toujours être inscrits en tant que SA, et tout financement doit être comptabilisé.

11. **Finances des sections locales – Règlement 15**

a) Données sur le compte bancaire et Statuts des sections locales

Milton a abordé la question des finances des sections locales dans son rapport. Il ajoute que nous allons à nouveau suivre toutes les sections locales qui ne répondent pas aux exigences de leurs finances. Il s'agit d'une pratique courante. Il a également demandé que le bureau national obtienne les informations bancaires et les Statuts des sections locales. De nombreux Statuts n'ont pas été modifiés depuis longtemps. L'objectif est de vérifier qu'ils sont conformes aux Statuts de l'AFPC et du Syndicat de l'Agriculture. Milton explique que lorsque la section locale analyse les Statuts, il peut être bon de voir où elle en est et ce qu'elle fait, puis d'y apporter des changements en conséquence. Certaines sections locales ont perdu le contact et ne savent pas à quoi ressemblent leurs Statuts ni où on peut les trouver. Les Statuts sont disponibles sur notre site Internet dans l'onglet *InfoClé*.

Randy souligne que les VPR pourraient vérifier que les Statuts sont effectivement conformes à ceux de l'AFPC et du SA, au besoin.

Jan demande qu'une formation ou une séance d'information sur les Statuts soit organisée, étant donné qu'il s'agit d'un sujet aride, et suggère qu'elle soit dispensée pendant le colloque régional, par un(e) ART.

12. Logo du CNRH du SA et vote du Conseil national

Gus parle du concours visant à modifier le logo du Comité des DP, et précise que 28 soumissions ont été reçues, certaines proposant 2 ou 3 logos qu'ils avaient réalisés. Le Comité s'est réuni, puis a procédé à une présélection des logos. La liste a été réduite à 10. Un deuxième vote a eu lieu, au cours duquel ils espéraient choisir parmi les trois meilleurs, mais ils ont finalement agi d'un choix de 5 meilleures. La personne gagnante remportera un prix de 1000\$. Ce prix sera voté par le Conseil national. Milton ne voit pas d'inconvénient à ce que les VPR suppléant(e)s votent également. Il a été convenu de laisser les logos sur le mur pour que tout le monde puisse les voir.

Gus ajoute que les candidat(e)s ont également reçu pour instruction de veiller à ce que le logo représente, dans la mesure du possible, nos cinq groupes d'équité. En conséquence, il donne une brève description de chaque logo.

Vote par bulletin – La gagnante du logo du CNDP est le numéro 5, soumis par Chrystina Rehel, de la Section locale du Québec. Gus fournira plus tard à Luc les détails factuels (nom complet, courriel et numéro de la section locale). Toute personne souhaitant apporter des modifications à

l'illustration est invitée à envoyer ses suggestions à Gus par courrier électronique.

P/A QUE LES BULLETINS SOIENT DÉTRUITS - DYCK/ JEANSONNE

MOTION ADOPTÉE– À MAINS LEVÉES

13. Le point sur les employeurs

Voir le Rapport sur les employeurs – Annexe 4

Milton répond aux préoccupations de Jannick concernant les personnes de la CFP qui sont invitées à passer leur test de langue seconde sans qu'on leur dise que l'évaluateur ou évaluatrice n'est pas de la CFP et qu'il n'y a donc pas de recours. Il précise que ce point sera abordé lors de la prochaine réunion de CSP, dans quelques semaines.

14. Le point sur le bureau national

a) Milton aborde la question du bureau national dans le Rapport du président.

b) Patrick présente un rapport sur l'état d'avancement du bureau.

1- Melanie Crescenzi est partie.

2- Mathieu Juneau vient d'être embauché. ART indéterminé – Il est parfaitement bilingue et vient du Syndicat des employés de l'impôt avec 8 ans d'expérience. Barreau certifié de l'Ontario. Candidat extrêmement bien qualifié. Il a demandé à commencer le 30 novembre, afin de terminer son emploi d'attache.

3- Création d'un comité de consultations syndicales-patronales avec notre personnel - Nous essayons de remonter à la période des pertes et nous n'avons pas pu trouver les dossiers antérieurs. Nous avons établi des termes de références (TdR) et nous tenons à poursuivre les discussions avec notre personnel.

4- Politique de télétravail - Nous avons eu une première réunion pour rédiger une politique commune de télétravail pour notre personnel comme moyen de faire avancer le travail dans notre bureau.

5- Nathalie, en collaboration avec Kate et Isabelle, a travaillé sur une copie de la mise à jour de notre rapport sur les griefs.

Examen du rapport sur les griefs - Présenté par Patrick.

Rapport sur les griefs - Voir Annexe 5

Patrick encourage le Conseil national à envoyer un courriel à notre adresse générique en cas d'anomalies ou de préoccupations. Comme point d'appui, Milton ajoute que les employeurs détiennent les listes de griefs mais ne sont pas coopératifs. Si quelqu'un constate qu'un grief de troisième ou de dernier niveau n'a pas été pris en compte, qu'il le signale à notre adresse électronique générale.

À propos de l'arriéré des griefs, nous en comptons 23 en suspens. Nous avons quelques anciens griefs. Nous traitons actuellement, et continuons de traiter, des griefs prioritaires, y compris un nombre de griefs de licenciement supérieur à la normale. Certains des dossiers qui pourraient ne pas être vus ont été soumis à l'arbitrage de l'AFPC. Nous vous informons qu'ils ont été soumis à l'arbitrage conformément à notre nouvelle procédure.

15. Fonds de justice sociale

Pat indique qui siège au Comité du Fonds de justice sociale dont il en est le président. Du fait qu'il s'agit d'une fonction par défaut du Comité des finances et des communications et du Comité permanent, deux postes sont à pourvoir par le Conseil national et un par le Comité des droits de la personne. Actuellement, il n'y a qu'un seul membre actif au sein du Comité, Jannick Beaurivage. Pour nommer les membres du Comité, Pat a besoin de volontaires ou d'une élection complète pour combler les postes.

Pat explique ensuite la raison d'être du Comité du Fonds de justice sociale. Il précise qu'il est financé par le budget du Congrès. Plus précisément, il s'agit d'une réserve financée où les fonds sont déposés. De plus, il précise que vous pouvez en savoir plus sur le Comité du FJS en cliquant sur l'hyperlien qui se trouve sur notre site Internet.

a) Sélection des membres des comités pour le prochain cycle

Aucune sélection n'a lieu. Pour les volontaires, les postes sont attribués à Jannick Beaurivage, Sherry Hunt et Krysty Thomas.

16. Le point sur les négociations collectives – renvoyé au Comité

Voir Annexe 8

17. Rapports des comités permanents

- Comité des Statuts et de l'éducation – Voir Annexe 6

Randy passe en revue le rapport. Il déclare qu'après en avoir discuté, le Comité a établi ses trois priorités. Premièrement, comment préparer un dossier ; dossier de grief, décisions d'arbitrage, obtenir une défense et une représentation. Deuxièmement, le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Comment représenter quelqu'un et que faire en cas d'observation. Comment déposer une plainte avec des détails spécifiques. Troisièmement, l'obligation d'adaptation avec des scénarios ou des exemples spécifiques. Il s'agit d'accompagner tout le monde tout au long du processus, car il peut s'avérer complexe.

Il ajoute que Don a mis à jour les Règlements en fonction du Congrès de 2023 ; certains ont été rejetés ou renvoyés. Le Comité se réunira en janvier pour compléter tous les changements qui ont été proposés au Congrès. Ce document sera donc distribué au Conseil avant la prochaine réunion.

Motion proposée par Randy/ appuyée par Don

MOTION ADOPTÉE- Vote consigné n°2

Audrey reconnaît que le Comité des questions générales peut apporter son aide si le Comité des Statuts en a besoin.

- Comité des finances et des communications – Voir Annexe 7

Motion proposée par Patrick/ Appuyée par Nadia

MOTION ADOPTÉE– Vote consigné n°3 – Voir Annexe 1

Jan demande s'il y a eu violation des droits d'auteur. Milton précise qu'il n'y a pas eu d'intention de violer les droits d'auteur, mais que les photos ont été utilisées pour conduire à leurs articles, et qu'il a été décidé de les retirer de notre site Web.

Audrey cherche à savoir ce qui définit le fonds de prévoyance, à titre d'information uniquement. Pat apporte une brève clarification sur le fait que les vérificateurs exigent que l'Élément dispose d'un tel fonds pour se protéger. Il s'agit d'argent mis de côté au cas où les cotisations ne rentreraient pas. Si, pour quelque raison que ce soit, il y avait une interruption dans les rentrées d'argent de l'Élément, nous disposerions d'un coussin de cinq cent mille dollars pour poursuivre nos activités.

**- Comité des négociations collectives et de la Santé et sécurité –
Voir Appendice 8**

Aaron déclare que le Comité a discuté de deux points du procès-verbal précédent. Le premier concerne les revendications et l'initiative en matière de négociation, pour lesquelles le comité précédent avait décidé que cette formation serait dispensée par les ART lors des colloques régionaux. La recommandation du Comité est de charger le Comité des questions générales d'ajouter une ligne au manuel du Conseil national indiquant que les VPR peuvent demander à un(e) ART d'assurer la formation, pour les colloques régionaux.

Le point suivant concerne la Politique de lutte contre le harcèlement. Aaron précise que le Comité a déjà beaucoup travaillé sur cette question. Les membres du Comité reconnaissent que l'AFPC a déjà une politique en place. Cependant, son comité demande que les directives figurant dans la section *InfoClé* du site Web du Syndicat de l'Agriculture soient mises à jour, car celle que nous avons affichée est périmée. Avec le changement de législation, Aaron travaillera à cette mise à jour.

Point #5 – Violence sur le lieu de travail

Le Comité recommande au Conseil national que, comme nous sommes dans la troisième année de la nouvelle réglementation sur la violence au travail, tous les employeurs doivent avoir suivi la formation d'ici le 1er janvier. Aaron apposera la date car le rapport affichait 2023 au lieu de 2024.

Aaron déclare que son comité a beaucoup de bonnes idées pour l'avenir et que les membres du Conseil peuvent contacter le président ou le coprésident du comité pour connaître toutes les idées qui ont été discutées.

Motion proposée par Aaron/appuyée par Jan

MOTION ADOPTÉE- Vote consigné n°4 – Voir Annexe 1

Sherry commente le point n°5, à savoir la nécessité d'une formation pour les membres et les gestionnaires. Elle explique que le PAM (Programme d'apprentissage mixte) propose déjà un cours sur le harcèlement. Cela étant, elle se demande s'il ne vaudrait pas mieux suivre cette voie puisque le PAM est conjointement donné. Pat demande alors à Sherry/présidente si la formation du PAM sur la violence au travail est à jour par rapport aux nouvelles réglementations en ce qui concerne la nomenclature, les règles, les étapes et les procédures. Sherry annonce qu'elle vient d'apprendre d'un animateur du PAM nouvellement formé que la formation a bien été

mise à jour et qu'elle a été transmise au Conseil du Trésor. Milton confirme qu'il s'agit d'une information confirmée par les faits.

Milton indique que la signature de la convention collective avec l'ACIA est toujours en cours et que les discussions n'ont donc pas encore commencé quant aux cours qui seront dispensés, mais que ces cours ont été demandés par le passé.

Dorothy cherche à savoir si nous demandons à l'employeur de fournir une formation supplémentaire. Milton ajoute que le premier cycle de formation doit être dispensée par l'École canadienne de la fonction publique (ÉFPC), qui est censée être connectée. Le deuxième cycle de formation doit ajouter toute formation spécifique à l'employeur.

Jan s'interroge sur la possibilité de remanier le questionnaire de formation. Milton précise que c'est possible, mais qu'il faut aussi faire le lien avec la formation dispensée.

Milton reconnaît qu'à la partie six (6) - Directive sur la santé et la sécurité au travail (SST) - mises à jour de l'employeur, sous l'École de la fonction publique du Canada, il faudrait ajouter qu'un (1) membre de l'AFPC s'est retiré et a été remplacé. En complément, il demande qu'à la partie 6 de la SST, mise à jour pour l'employeur, Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), la phrase qui est connue pour être liée à une personne ayant des affiliations criminelles dangereuses soit supprimée. Ensuite, sous sept (7) Le point sur les négociations, sous Conseil du Trésor - Il donne l'interprétation linguistique appropriée, pour le système de paiement, qui devrait être apposé à " conformité et égalisation avec l'échelle salariale de l'ACIA ".

Aaron confirme la nécessité de mettre à jour et d'appuyer la note de Pat qui est sujette à une erreur de correction automatique dans la section Le point sur les employeurs - Ministère de la Défense nationale. L'avant-dernier point doit être modifié pour refléter « 13 cycles de facteurs sociaux ».

- Comité des questions générales – Voir Annexe 9

Gus remet un rapport d'étape.

Motion proposée par Audrey/appuyée par Gus

MOTION ADOPTÉE– Vote consigné n°5 – Voir Annexe 1

Audrey fait remarquer que le Manuel a été envoyé dans un courriel séparé "ce matin" et qu'il a omis d'inclure l'annexe E. Les membres du Comité

lisent à haute voix et signalent les changements de mots ou de fragments de phrases dans le Manuel du Conseil national.

Manuel du Conseil national - Voir Annexe 10

Le président rappelle aux membres du Comité qu'ils doivent examiner la version la plus récente du Manuel, car elle n'a pas été distribuée après la dernière réunion du Conseil.

Patrick demande que l'on modifie les termes Confrère et Consoeur. Gus reconnaît que cette modification sera apportée à l'ensemble du Manuel.

Randy rappelle au président que lorsque les Règlements sont intégrés dans le Manuel du Conseil national, ils doivent être cités.

Jan cite que le langage "il/elle" "devrait être cohérent dans tout le Manuel".

18. Votes sur des comités des politiques ACIA et AAC

Les membres se sont réunis dans deux salles distinctes pour procéder à l'élection des comités nationaux d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail. AAC se réunit dans la salle McDougall et l'ACIA dans la salle Klondike.

Membres du Comité de l'ACIA

- 1. Randy Olynyk (Co-président)**
- 2. Audrey St-Germain**
- 3. Jan Pennington**
- 4. Jannick Beaurivage**

Suppléant(e)s

- 1. Bralavan Krishnakumar**
- 2. Séverine Guérineau**
- 3. Curtis Veale**
- 4. Don Jeansonne**
- 5. Dorothy McRae**

Membres du Comité d'AAC

- 1. Patrick St-Georges (Co-président)**
- 2. Sherry Hunt**
- 3. Gus Mardli**
- 4. Stewart Spence**

Suppléant(e)s

- 1. Nadia Sokal**
- 2. David Pearson**
- 3. Angela Williams**
- 4. Robinson Joseph**

Sous-comités

Membres du Comité directeur de la santé mentale

- 1. Gus Mardli**
- 2. Sherry Hunt**

Membre du Comité sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail

- 1. Sherry Hunt**

19. Divers

Motion propose par Jannick/ Appuyée par Kasia

Motion supplémentaire soumise par Jannick, pour qu'un membre du personnel assiste aux comités afin de les aider à prendre des notes, plus précisément pour le Comité des Statuts et de l'éducation lors des prochaines réunions.

Milton dépose la motion. Il accueille favorablement les débats et la reprendra en considération. Pat précise qu'étant donné qu'il s'agit d'une question de coût, pour entamer un débat significatif, il faut poursuivre les discussions avec l'Exécutif.

20. Prochaine réunion du Conseil

La prochaine réunion du Conseil national aura lieu à Ottawa du 23 au 25 mai 2024.

Tous les points à l'Ordre du jour ayant été abordés, la séance est levée.

Procès-verbal présenté par,

Isabelle Tardif
Adjointe administrative

**National Council
Conseil national**

Nov-23

Recorded Votes/Votes Consignés

	1	2	3	4	5	6
Beaurivage, Jannick	1	1	1	1		
Guérineau, Séverine	3	1	1	1		
Hunt, Sherry	1	1	1	1		
Jeansonne, Don	1	1	1	1		
Krishnakumar, Bralavan	3	1	1	1	x	
Mardli, Gus	1	1	1	1		x
Olynyk, Randy	1	1	1	1		
Pennington, Jan	1	1	1	1		
Sokal, Nadia	3	4	4	4		
Spence, Stewart	1	1	1	1		
St-Georges, Patrick	1	1	1	1		
St-Germain, Audrey	1	1	1	1		
Swerdlyk, Aaron	3	1	1	1		
Veale, Curtis	1	1	1	1		
White, Kasia	3	1	1	1		
Dyck, Milton	1	1	1	1		
VACANT, North Alberta						
McRae, Dorothy	4	4	4	1		

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

Quorum: Bylaw 6 sec 6

- VOTE
- 1 approved April 2023 minutes
 - 2 By-Law Standing Committee report
 - 3 Finances & Communication Standing Committee report
 - 4 Collective Bargaining and Health and Safety Standing Committee
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8
 - 9
 - 10
 - 11
 - 12
 - 13
 - 14
 - 15
 - 16
 - 17
 - 18

- VOTE
- 1 Adoption des minutes Avril 2023
 - 2 Comité permanent des Statuts et règlements
 - 3 Comité permanent des finances et ccommunication
 - 4 Comité permanent de la négociation collective et de la santé et sécurité
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8

9
10
11
12
13
14
15
16
17
18

RÉSOLUTION D-3/D-10

Examen de la Politique de garde familiale de l'AFPC

Origine : Syndicat de L'Agriculture

Langue d'origine : anglais

ATTENDU QU'à chaque cycle de congrès, de nombreuses résolutions sont présentées en vue d'améliorer la Politique de garde familiale de l'AFPC, et

ATTENDU QUE ladite politique ne tient pas pleinement compte des obstacles auxquels les membres continuent de faire face en raison de leurs besoins en matière de garde familiale lorsqu'ils assistent à des activités de l'AFPC ; par conséquent,

IL EST RÉSOLU QUE le CEA, en consultation avec le Comité national des droits de la personne, procède à un examen complet de ladite Politique de garde familiale de l'AFPC et la mette à jour pour tenir compte des besoins actuels des membres, et

IL EST EN OUTRE RÉSOLU QUE cet examen de ladite politique tienne compte des conclusions et des recommandations du Groupe de travail sur l'équité entre les sexes, des pratiques exemplaires en matière d'inclusion, de lutte contre l'oppression et de mesures d'adaptation, de la nécessité d'accroître l'engagement des membres et des coûts actuels et réalistes associés à la garde familiale, et

IL EST EN OUTRE RÉSOLU QUE la Politique de garde familiale soit revue et mise à jour par le CEA, en consultation avec le Comité national des droits de la personne, une fois par cycle de congrès.

Justification : Attendu que l'AFPC a consacré du temps et des efforts à un groupe de travail sur l'équité entre les sexes, qu'elle reconnaît également que la politique de garde familiale est désuète, que la définition de la famille a changé et qu'elle a besoin de l'engagement des membres, le Comité appuie fortement cette motion.

RÉSOLUTION D-1/D-2

Politique de garde familiale

Origine : Syndicat de L'Agriculture

Langue d'origine : anglais

ATTENDU QU'il est reconnu que les services de garde familiale constituent un obstacle à la participation aux activités du Syndicat et que lesdits obstacles qui doivent être éliminées, et

ATTENDU QU'il existe une grande diversité de situations familiales et professionnelles qui nécessitent des accommodements ou des considérations, et

ATTENDU QU'il est de plus en plus difficile de trouver des services de garde accrédités, surtout en dehors des heures normales de travail, et qu'il est par ailleurs également de plus en plus difficile d'assurer des services de garde lors d'événements ; par conséquent,

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC modifie la Politique de garde familiale afin d'offrir une compensation à la personne qui vit normalement avec le membre et qui doit prendre un congé ou perdre son salaire pour s'occuper de toute personne à charge, afin de permettre audit membre de participer aux activités syndicales, et

IL EST EN OUTRE RÉSOLU QUE l'AFPC détermine le montant maximal de la demande de remboursement en fonction des frais de services de garde raisonnables et des attentes salariales.

Justification : La définition de la famille a changé et a été mise à jour au fil des ans. Les besoins et la composition des familles sont différents de ce qu'ils étaient au moment où la politique a été élaborée. Le Comité a estimé que la politique devait être modifiée afin d'éliminer les obstacles à la participation et à l'engagement des membres.

RÉSOLUTION D-9B

Politique de garde familiale - Parent qui réside au domicile

Origine : Syndicat de l'Agriculture

Langue d'origine : anglais

ATTENDU QUE la Politique de garde familiale de l'AFPC n'indemnise pas les parents qui résident à la maison et qui s'occupent de la famille, et

ATTENDU QUE souvent les membres de la famille qui vivent à la maison renoncent à leur temps rémunéré ou personnel pour permettre à nos membres de voyager et d'assister à d'importantes fonctions syndicales, et

ATTENDU QUE cela constitue un obstacle à l'engagement de nos membres ; par conséquent,

IL EST RÉSOLU QUE le Syndicat de l'Agriculture fasse pression sur le CEA pour qu'il modifie la Politique de garde familiale de l'AFPC afin de permettre à toute personne qui fournit des services de garde familiale d'être indemnisée pour lesdits services, quelle que soit son adresse.

Justification : La définition de la famille a changé et a été mise à jour au fil des ans. Les besoins et la composition des familles sont différents de ce qu'ils étaient au moment de l'élaboration de la politique. Le Comité a estimé que ladite politique devait être modifiée afin de supprimer les obstacles à la participation et à l'engagement des membres.

RÉSOLUTION D-8B

Garde familiale - Remboursement des services de garde non accrédités

Origine : Syndicat de l'Agriculture

Langue d'origine : anglais

ATTENDU QUE la Politique de garde familiale de l'AFPC est restrictive et qu'elle n'indemnise les services de garde non accrédités que jusqu'à concurrence de 100 \$ seulement,

ATTENDU QUE les services de garde accrédités pour les enfants, les adultes ayant un handicap et les personnes âgées sont souvent non disponibles, inaccessibles ou inexistantes, et

ATTENDU QUE les services de garde familiale sur place sont souvent indisponibles, et

ATTENDU QUE nombre d'activistes continuent à rencontrer des obstacles à la participation liés aux services de garde familiale ; par conséquent,

IL EST RÉSOLU QUE le Syndicat de l'Agriculture fasse pression sur le CEA pour qu'il augmente le taux maximum autorisé en vertu de la Politique de garde familiale de l'AFPC à 360 \$, par période de 24 heures, par membre de la famille de tout membre en règle de l'AFPC, pour des services de garde non accrédités, avec reçus à l'appui.

Justification : La définition de la famille a changé et a été mise à jour au fil des ans. Les besoins et la composition des familles sont différents de ce qu'ils étaient au moment où cette politique a été élaborée. Le Comité estime que la politique devrait être modifiée afin d'éliminer les obstacles à la participation et à l'engagement des membres.

RÉSOLUTION D-4

Comité national des droits de la personne SA

Origine : Syndicat de l'Agriculture

Langue d'origine : anglais

ATTENDU QUE les personnes qui s'identifient comme des personnes handicapées sont encore stigmatisées et que le mot "handicap" en lui-même peut être stigmatisant pour certain(e) s, et

ATTENDU QUE de nombreuses organisations dans le monde ont adopté des termes plus avant-gardistes comme 'accessible', 'inclusif' ou 'sans obstacle', et

ATTENDU QUE l'AFPC utilise déjà le terme 'accès' pour désigner une conférence nationale ; par conséquent

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC remplace toutes les références aux personnes ayant un handicap par accès, par exemple, mais sans s'y limiter, les représentantes et représentants de l'accès, les groupes de travail de l'accès, etc.

Justification : Cette mesure permettrait d'uniformiser le terme utilisé dans l'ensemble de l'AFPC et de réduire la stigmatisation qui est souvent associée au mot 'handicap'. La formulation est positive et tournée vers l'avenir, ce qui contribuera à éliminer les obstacles souvent ressentis par les personnes qui vivent avec un handicap.

RÉSOLUTION D-5

Réunions du Comité national des droits de la personne de l'AFPC

Origine : Syndicat de l'Agriculture

Langue d'origine : anglais

ATTENDU QUE le Comité national des droits de la personne de l'AFPC est mandaté pour tenir deux réunions en personne par année ; et

ATTENDU QUE les risques de mauvais temps peuvent causer des interruptions de voyage imprévues, y compris de longs retards et des annulations de vols, et

ATTENDU QUE les personnes handicapées peuvent bénéficier de la tenue de congrès/conférences hybrides, et

ATTENDU QUE la probabilité d'une situation médicale ou d'un problème de santé peut empêcher les membres d'assister aux réunions ; par conséquent,

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC offre des options de réunions hybrides lorsqu'il existe des circonstances qui pourraient raisonnablement empêcher une personne d'assister aux réunions.

Justification : L'élimination des obstacles et la mise en place de mesures d'adaptation sont les meilleures pratiques pour encourager la participation des membres et offrir la souplesse nécessaire pour maximiser la participation aux activités syndicales.

RÉSOLUTION D-6

Nécessité de modifier la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Origine : Syndicat de l'Agriculture

Langue d'origine : anglais

ATTENDU QUE les lois adoptées par le gouvernement Harper ont modifié considérablement la négociation collective pour les travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral, et

ATTENDU QUE L'AFPC a mené une campagne fructueuse pour renverser plusieurs changements apportés par le gouvernement Harper à la négociation collective fédérale dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTFP)*, et

ATTENDU QUE les modifications à ladite loi empêchent le syndicat de mener des négociations collectives efficaces en prolongeant le processus et en exigeant une procédure infructueuse de la Commission de l'intérêt public, et

ATTENDU QUE nos membres travaillent souvent sans convention collective en vigueur, et

ATTENDU QUE dans une ère d'inflation et de volatilité extrêmes nos membres ne peuvent se permettre d'attendre des années pour obtenir des augmentations salariales ou des conventions collectives qui reflètent leur réalité de travail ; par conséquent,

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC fasse pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il améliore ou modifie le libellé de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* afin de permettre des pratiques de négociation plus efficaces.

Justification : Le Comité est d'avis qu'un processus de négociation plus efficace et aussi plus rapide aiderait à mobiliser les membres et à réduire le temps qu'ils passent sans contrat.

RÉSOLUTION NC-8

Formation pour les coordonnateurs et coordonnatrices de la lutte contre le harcèlement de l'AFPC

Origine : Syndicat de l'Agriculture

Langue d'origine : anglais

ATTENDU QUE l'AFPC a une politique de lutte contre le harcèlement et des lignes directrices pour sa mise en œuvre, et

ATTENDU QUE l'AFPC distribue ladite politique de lutte contre le harcèlement à tous les événements et désigne un coordonnateur ou une coordonnatrice de la lutte contre le harcèlement, et

ATTENDU QUE le coordonnateur ou la coordonnatrice de la lutte contre le harcèlement doit mettre en œuvre ladite politique et utiliser les lignes directrices y afférentes ; par conséquent,

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 23b de l'AFPC soit modifiée pour inclure 'des lignes directrices pour faciliter la mise en œuvre de ladite politique ont été élaborées, seront révisées au besoin en fonction des commentaires des membres et seront communiquées aux membres', et

IL EST EN OUTRE RÉSOLU QUE l'AFPC offre une formation sur la façon de mettre en œuvre la politique de lutte contre le harcèlement à l'aide des lignes directrices aux membres de l'AFPC qui occupent un poste exigeant qu'ils soient coordonnateurs ou coordonnatrices de la lutte contre le harcèlement.

JUSTIFICATION : La formation sera utile aux personnes qui doivent occuper le poste de coordonnateur ou coordonnatrice de la lutte contre le harcèlement. Le Comité de la santé et de la sécurité et le Conseil national considèrent cette résolution comme une formation et une orientation nécessaire et importante que l'AFPC dispensera.

RAPPORT DU PRÉSIDENT AU CONSEIL NATIONAL – NOVEMBRE 2023

Je suis heureux de présenter ce rapport sur mes activités depuis notre dernière réunion.

Milton

EXÉCUTIF NATIONAL

Les membres de l'Exécutif national ont été occupés. Nous avons tenu des rencontres toutes les semaines et nous nous sommes déjà réunis quelques fois. À ce sujet, je tiens à souhaiter la bienvenue à Aaron Swerdlyk à l'Exécutif national. Nous avons bien travaillé ensemble au sein de l'Exécutif et nous souhaitons continuer à faire avancer notre syndicat.

CONSEIL NATIONAL

Je tiens à souhaiter la bienvenue à tous les anciens et nouveaux membres du Conseil national. Entre autres, je souhaite la bienvenue à Séverine Guérineau, à Kasia White, à Bralavan Krishnakumar, ainsi qu'à Nadia Sokal, qui a pris la relève de Christine Austin à titre de vice-présidente régionale. Nous souhaitons bonne chance à Christine Austin dans tous ses projets au sein de la direction. Il y a aussi Dorothy McRae de l'Atlantique, qui a tout récemment été élue comme vice-présidente régionale. J'ai parlé à tout le monde. Je pense que, jusqu'à maintenant, tout le monde va bien et commence à s'intégrer. N'oubliez pas que vous pouvez toujours me téléphoner si vous avez des questions. Je ne réponds pas toujours immédiatement, et ça vaut aussi pour les courriels. Parfois, je vais vous répondre, mais d'autres fois, j'aurai besoin d'un rappel. Nous voulons continuer nos échanges et maintenir notre capacité d'offrir des services à nos membres.

BUREAU NATIONAL

Il y a eu des changements. Dans l'équipe des relations de travail, Melanie Crescenzi a quitté son poste et nous venons d'embaucher Mathieu Juneau, qui travaillait au Syndicat des employé(e)s de l'impôt. Comme Melanie, Mathieu possède un diplôme universitaire en droit et est avocat. Les membres du personnel de bureau qui sont de retour comprennent les agents de relations de travail, les administrateurs, ainsi que Luc Gour, notre administrateur principal. Ils continuent leur travail exceptionnel, malgré les nombreux dossiers à gérer et l'absence de directives claires, mais je vois tout le travail qu'ils accomplissent sans cesse.

RÉUNIONS AVEC LES EMPLOYEURS

La période entre le congrès et la fin de décembre est occupée. Nous avons beaucoup de réunions de prévues avec les employeurs, car ils essaient d'enchaîner toutes les réunions de l'automne et de l'hiver des comités de consultation syndicale-patronale, ou

en fait, les réunions des comités de consultation syndicale-patronale sur la santé et la sécurité au travail. Il y a eu beaucoup de réunions de ce genre. Il y a aussi eu de nombreuses conférences, dont la Conférence des jeunes travailleuses et travailleurs et les Conférences Équité. Nous n'avons pas assisté à toutes ces rencontres en tant que membres de l'Exécutif, mais nous avons envoyé des délégués à chacune d'elles. Nos membres qui ont assisté à toutes ces conférences ont eu de bonnes expériences.

COLLOQUES RÉGIONAUX, ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ANNUELLES DES SECTIONS LOCALES, RENOUVELLEMENT RÉGIONAL, ET CONGRÈS DE L'AFPC

Pour ce qui est des sections locales, nous entrons dans la période des assemblées générales annuelles (AGA). La première assemblée à laquelle j'ai assisté était celle de Winnipeg, j'assisterai à celle de Red Deer demain et j'assisterai à d'autres, si on me le demande. Les prochaines assemblées se tiendront à Swift Current, Toronto et Harrow. Il est possible d'assister à plusieurs AGA lorsqu'elles sont tenues virtuellement. Nous voulons continuer de collaborer avec les sections locales. Et si les sections locales et les vice-présidents régionaux ont des difficultés, nous voulons être là pour les aider le plus possible. Si une région croit qu'elle a besoin de l'aide d'un membre de l'Exécutif, nous pouvons essayer d'envoyer quelqu'un. Il y a eu plusieurs AGA au Québec également. Nous assistons aux AGA et nous voyons si nous pouvons aider nos membres. Nous commençons aussi à utiliser un gabarit que les sections locales peuvent remplir pour donner leurs renseignements bancaires et les noms des signataires autorisés au compte et les transmettre au bureau national. Si vos sections locales ont besoin d'aide, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a des fonds pour la reconstruction des sections locales, et nous pouvons aussi demander l'aide à l'AFPC, aux bureaux régionaux ou au bureau national, qui sont prêts à aider. Nous avons beaucoup de nouveaux contacts en raison de la grève. Nous voulons nous assurer de prendre des nouvelles de nos sections locales et de nos membres.

Négociations collectives

Nous avons terminé les négociations collectives pour les groupes du Conseil du Trésor (CT) et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). La convention avec le Conseil du Trésor est signée et nous tentons d'obtenir les paiements que le CT doit à nos membres. Il y a toujours des problèmes avec les paiements effectués, en particulier pour le groupe EB. Certains paiements prennent plus de temps parce qu'ils sont traités manuellement. Nous espérons que la convention avec l'ACIA sera signée d'ici une vingtaine de jours.

AFPC et Conseil national d'administration

Les réunions du Conseil national d'administration (CNA) ont eu lieu la semaine dernière. Il y a beaucoup de discussions en cours au CNA. D'abord, le système Phénix demeure un sujet de discussion. Nous continuons de déposer des griefs à cet égard. L'AFPC demande encore que des griefs soient déposés pour lui donner des munitions

afin de formuler des plaintes ou de s'adresser au ministère des membres. L'AFPC mènera une autre grosse campagne concernant le dossier Phénix. Ça fait maintenant sept ans. Sans surprise, l'autre sujet abordé était le transfert vers la Canada Vie, qui ne s'est pas bien déroulé. C'est l'un des dossiers dans lesquels nous ne pouvons pas vraiment intervenir parce que c'est le problème de la Canada Vie. Nous exerçons autant de pression que possible sur le gouvernement pour qu'il oblige la Canada Vie à embaucher plus de personnes pour répondre au téléphone, et il semble y avoir eu des réductions arbitraires des sommes que les personnes reçoivent. Il y a des histoires horribles, et la CBC a continué d'en faire état et a produit beaucoup de reportages sur les membres de l'AFPC. L'AFPC nous demande de lui transmettre des histoires d'horreur et des problèmes semblables à ceux que l'AFPC a signalés à la CBC. L'AFPC demande de signaler tout problème du genre dont vous entendez parler. J'ai entendu parler de réductions appliquées aux doses d'insuline, aux paiements, aux seringues et à toutes sortes de choses, et il n'y a aucune raison de réduire ces sommes. Le bureau de l'AFPC consacre beaucoup d'énergie à ce dossier. Un autre sujet qui a retenu notre attention était les enquêtes sur les personnes qui ont franchi les lignes de piquetage ou les briseurs de grève. Dans l'ensemble, les Éléments ne semblent pas avoir beaucoup progressé là-dessus. Beaucoup de sections locales n'ont pas été en mesure d'appliquer de mesures disciplinaires, en partie en raison de la manière dont la grève a été tenue et en partie parce que nous ne connaissions pas les personnes qui étaient là et qui traversaient les lignes de piquetage, parce que nous ne marchions pas tous devant les lieux de travail de notre section locale. L'AFPC avait les noms de personnes qui étaient payées pour être sur les lignes de piquetage. Enfin, quelques-unes de nos sections locales ont commencé à envoyer de la paperasse, étant donné que l'AFPC n'a pas donné de directives supplémentaires, à part pour dire que les sections locales ou le bureau peuvent le faire. Nous allons simplement demander aux gens d'envoyer les noms des membres qui, selon eux, ont travaillé durant la grève et des preuves pour appuyer leur croyance. Puis, nous enverrons un courriel à ces personnes les informant qu'elles peuvent contester, si elles le souhaitent, et nous formerons un comité au sein de l'Exécutif pour traiter ce dossier. J'espère qu'un courriel sera envoyé aux Éléments d'ici une semaine ou deux, une fois que je serai de retour à Ottawa. Les lettres sont déjà rédigées, mais elles ne contiennent pas l'information de notre syndicat (AGR); elles doivent simplement être modifiées. Puis, nous enverrons les lettres par la poste aux sections locales pour les informer de ce que nous faisons. Nous avons déjà les noms de quelques personnes pour qui nous pouvons entamer des démarches. Selon les règles, nous n'avons pas besoin d'enquêteurs formés; c'est un comité qui est responsable. Il ne s'agit pas d'une enquête reconnue aux termes du Règlement n° 19; c'est simplement une enquête sur le fait d'avoir traversé la ligne de piquetage. Nous avons mis ce processus en branle. Les sections locales de l'Union des employés de la Défense nationale ont démarré ce processus. Le délai s'applique seulement lorsque nous commençons à envoyer les lettres, ce qui se fera bien avant la date limite.

Un autre sujet très important était le télétravail. C'est un enjeu important en raison des conventions collectives avec le CT et l'ACIA. Nous examinons la possibilité de créer des comités pour que tous les ministères examinent les plaintes concernant le télétravail. L'AFPC et le CT ne se sont pas encore entendus sur la composition de ces comités, mais ce que nous savons, à titre d'information générale, c'est que les comités examineront les griefs seulement au troisième palier, ou une fois qu'ils sont mis en suspens au deuxième palier et que les griefs sont envoyés directement au troisième palier. Une fois qu'un grief sera analysé par le comité, ce dernier fera une recommandation favorable ou défavorable au ministre. Le problème, c'est que si le ministre dit non, le grief est renvoyé, puis monte au prochain palier; si le sous-ministre dit non et que le sous-ministre adjoint est la personne qui entend le grief, le comité ne contredira pas le sous-ministre adjoint. D'une manière, cela se répercute sur notre processus de dépôt de griefs, et nous devons aussi passer par plusieurs paliers de grief pour en arriver au palier où le comité examinera la question du droit au télétravail d'une personne. Nous avons mentionné ce problème à nos employeurs, mais ils disent qu'ils n'ont pas encore reçu de directive du CT à ce sujet. Dans le cas de l'ACIA, nous ne pouvons rien faire jusqu'à ce que la convention collective soit signée. Le CT a déjà signé l'entente avec l'AFPC. Ça ne se produira pas tout de suite; il va y avoir des embûches. Jusqu'à ce que je voie les résultats, je ne sais pas à quel point le comité pourra aider. L'AFPC et le CT ont des conceptions complètement différentes des fonctions que ce comité remplira. Ils sont occupés à se disputer au sujet du rôle de ces comités. Essentiellement, ils doivent régler tous les problèmes liés au télétravail. Des discussions devront avoir lieu au sujet de ces comités, étant donné que tout le monde avait des politiques. Il y a des rumeurs selon lesquelles les employés de certains ministères pourraient retourner au télétravail à temps plein. Nous espérons que ces comités pourront être mis sur pied au début de la prochaine année.

Phénix

S'il y a quelque problème que ce soit avec Phénix, déposez un grief. Nous devons déposer un grand nombre de griefs. Phénix est toujours un point à l'ordre du jour des comités de consultation syndicale-patronale.

Rapports sur les employeurs

Tous les employeurs

L'une des choses que tous les employeurs ont en commun est la compression de notre budget par rapport à 2023. Ce sujet de discussion a également été abordé au Conseil national d'administration (CNA). Que souhaitent-ils accomplir avec cette compression, et comment va-t-elle se répercuter sur nous? Ce printemps, ils ont demandé une réduction de 15 % des frais de déplacement et de services de consultation. Selon que les employeurs veulent embaucher une personne qui conseillera la direction sur la manière de gérer ou consulter une entreprise externe, cela pourrait être une bonne chose. Par exemple, au ministère de la Défense nationale (MDN), ils embauchent toujours des professeurs de langue à l'extérieur de notre bassin de membres. Ils devront réduire ce type de frais de consultation et engager un plus grand nombre de professeurs de langue. Nous voulons voir quels types de services de consultation ils souhaitent réduire, et nous sommes curieux de connaître l'ampleur des compressions qu'ils appliqueront aux frais de déplacement. Un gestionnaire à Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) a déclaré ceci : « ils ont tellement de véhicules qui ne sont presque pas utilisés; ils pourraient épargner de l'argent ». Tous ces véhicules sont nécessaires pour se rendre sur le terrain; autrement, nous ne pourrions pas effectuer notre travail. Sinon, d'autres réductions seront appliquées aux frais de déplacement. Ce que nous savons, c'est que toutes leurs suggestions ont été envoyées au début d'octobre. Nous savons que les ministères et les organismes ont tous soumis leurs idées.

S'ajoute à cela la réduction de 3 % des dépenses admissibles durant les trois prochaines années. Les employeurs disent qu'elle n'aura pas d'effet sur quoi que ce soit, que c'est simplement un pourcentage. Les facteurs en jeu sont l'inflation et l'augmentation découlant de la convention collective. Étant donné que les réductions de 3 % se fonderont sur l'année dernière (2022), les compressions pourraient être plus importantes que les employeurs sont prêts à l'admettre. C'est aussi l'un des grands sujets de discussion au CNA.

Des discussions ont été lancées avec les ministères, qui sont tous différents.

AAC – L'employeur dit qu'il appliquera des compressions à des programmes et à des groupes de travailleurs pour financer certains groupes.

ACIA – L'employeur tentera de le faire par attrition. Il ne pourvoira pas les postes laissés vacants, ce qui se répercutera sur nos conditions (sur nos conditions à AAC également).

MDN – L'employeur appliquera des compressions aux programmes. Étant donné que c'est l'un des plus grands ministères, il doit effectuer des réductions de plus d'un milliard de dollars. Nous exerçons des pressions pour la formation en langue seconde; c'est très important.

EFPC – Nous n'avons pas eu de nouvelles encore. Il y aura une rencontre avec le président de l'École la semaine prochaine pour discuter de la question.

CCG – L'employeur n'est pas concerné, en raison de la *Loi sur les grains du Canada*. Cependant, il dit qu'il fera la bonne chose et tentera de faire des compressions. C'est un peu chaotique, mais nous verrons ce qui en ressortira.

Chaque ministère a déclaré que ce sera facile, mais ces compressions se répercuteront sur nos membres. Nous attendrons, mais nous n'aurons probablement pas d'autres nouvelles jusqu'au prochain budget, soit un peu plus tard en avril ou mai. S'il y a une annonce sur des licenciements, elle pourrait être faite pendant que nous serons au congrès de l'AFPC, car c'est à ce moment que les employeurs ont annoncé d'autres compressions. La direction a dit que les réductions les plus importantes seront celles qui seront appliquées aux frais de services de consultation et de déplacement.

Commission de la fonction publique (CFP)

L'employeur avait un problème avec les tests de langue, c'est-à-dire les tests donnés à nos membres de la fonction publique pour qu'ils obtiennent une cote linguistique (A/C/B). Le problème est que les personnes qui administrent les tests d'anglais langue seconde ne semblent pas avoir beaucoup de travail. Cette préoccupation se rapporte à la quantité de tests qui sont effectués par d'autres ministères. Durant la pandémie de COVID-19, il y avait une politique qui permettait aux autres ministères de faire passer des tests, même si la cote linguistique est valide pour n'importe quel emploi ou ministère.

Ministère de la Défense nationale (MDN)

Nous avons toujours de la difficulté à faire le suivi des membres de l'AFPC qui travaillent à MDN. C'est un travail en cours. Nous avons signé une entente, mais

elle n'a pas réglé ce que nous espérons qu'elle règle. Nous devons nous charger d'effectuer le suivi de nos membres à l'échelle locale. Assurez-vous d'inclure tous les professeurs de langue. Je demanderai à l'employeur de fournir toutes ses listes d'employés responsables des tests de langue seconde.

Le MDN continue de mal se comporter, comme d'habitude. Il y a des problèmes de harcèlement, et encore une fois, l'employeur traite les membres comme s'ils étaient des militaires en leur donnant des ordres venant de généraux et de colonels, ce qui entraîne de gros problèmes. Il n'y a aucune notion de mesures d'adaptation. L'employeur ne respecte pas nos membres et ne les traite pas comme des civils. C'est une longue lutte, et ça semble toujours revenir à la façon dont l'employeur maltraite les membres.

École de la fonction publique du Canada (EFPC)

Il y a encore des problèmes de harcèlement et d'intimidation. Nous travaillons sur ce dossier. Nous irons à une réunion du comité syndical-patronal dans quelques semaines. J'ai une rencontre de prévue avec le président la semaine prochaine. Nous parlerons du comité sur le télétravail, bien que l'EFPC ait de loin été le meilleur employeur pour le télétravail. En gros, la plupart des employés ont reçu l'autorisation de faire du télétravail et reçu le matériel nécessaire. L'École est en train de faire une transition complète vers le télétravail. Elle vient de se faire accorder de nouveaux locaux à Ottawa et elle a déménagé de l'ancien centre Asticou. Je dirais que c'est l'un des premiers endroits où j'ai vu les nouveaux modèles de bureaux que j'aimais. L'École a encore beaucoup de travail à faire.

Commission canadienne des grains (CCG)

Le problème est la pénurie de main-d'œuvre; il est difficile d'embaucher des inspecteurs primaires. Les inspecteurs font énormément d'heures supplémentaires et s'épuisent à la tâche.

Durant l'hiver, du 22 décembre au 30 mars, les membres à Thunder Bay se sont fait dire que l'employeur trouvait habituellement du travail pour eux. Il continuera de trouver du travail pour eux. Mais en raison des graves pénuries de personnel partout ailleurs, l'employeur demandera à des employés d'aller travailler à Vancouver ou ailleurs. Cela comblera en partie les pénuries de personnel, peut-être à Vancouver et dans d'autres villes. Le problème, c'est qu'aussitôt que la fonte des neiges sera terminée, tout le monde aura de nouveau une pénurie de personnel. C'est le principal problème de l'employeur.

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)

Nous avons eu une très mauvaise collaboration au comité syndical-patronal. AAC ne se démarque pas pour sa coopération. L'employeur fait semblant d'aider et de travailler avec nous, mais ce n'est évidemment pas le cas. AAC prétend aussi que le travail sur les descriptions de poste n'est pas terminé, puis soudainement annonce qu'elles sont terminées. Plus récemment, nous avons demandé à obtenir des organigrammes des postes. Les organigrammes sont incompréhensibles.

Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

Nous attendons que la convention collective soit signée.

Nous avons quelques problèmes avec les normes sur le bœuf. Lorsque nous disons à l'employeur qu'il est plus difficile de transporter du bœuf que du porc, nous ne sommes pas certains qu'il nous croit. Cela causera des problèmes. Il y a aussi un problème concernant la présence quotidienne dans les bureaux à l'intérieur du pays par rapport à ceux des exportations. Il s'agit indéniablement d'un système à deux vitesses, que l'employeur l'admette ou non.

Postes à distance

La dernière chose que nous avons apprise était la création de postes de bureau pour des vétérinaires travaillant à distance. Le nouveau plan consiste à remplacer les vétérinaires sur place. Nos membres peuvent prendre une photo à l'aide d'un appareil photo et l'envoyer au vétérinaire. C'est censé être un projet pilote, mais j'ai entendu dire que cela se faisait à d'autres endroits, comme en Ontario. Si quelqu'un connaît un membre qui se fait demander de prendre une photo et de l'envoyer au vétérinaire, veuillez m'en informer. Ce système ajoute une tâche de plus pour nous, sans compter qu'il détruit la communauté des vétérinaires. C'est tout ce que l'employeur parviendra à accomplir s'il maintient un nombre minimal d'employés et de présences quotidiennes. Il ne fera pas d'inspection. Il pense que pour le marché des exportations, c'est tout ce dont il a besoin. C'est une exigence des États-Unis et l'employeur suit toutes les règles. Toutefois, les inspecteurs n'effectuent pas d'inspections et n'effectuent pas le travail qu'ils devraient faire parce que nous manquons trop de ressources. C'est un autre problème qu'il faudra soulever à la prochaine réunion du comité syndical-patronal.

Comité sur l'équité

L'ACIA travaille à l'établissement du comité sur l'équité. Audrey St-Germain, Dorothy McRae, Tina Oickle et Tammy Carter sont membres du comité. Elles travaillent sur les descriptions des postes occupés par des femmes par rapport à ceux occupés par des hommes. Le Conseil du Trésor et les organismes le font. L'idée est de voir si les postes à prédominance féminine sont rémunérés différemment ou à un taux plus bas que les postes et les groupes de classification à prédominance masculine. Essentiellement, le comité examinera tous les groupes de classification, y compris les groupes CR, AS et tous nos postes EG. D'abord, le comité choisira les emplois qui sont à prédominance féminine et ceux qui sont à prédominance masculine. Ensuite, le comité examinera la structure salariale pour les deux groupes de postes. On espère qu'il arrivera à la conclusion que les postes à prédominance féminine doivent faire l'objet de rajustements salariaux. Nous sommes plus avancés dans nos démarches à l'ACIA, où nous avons notre propre comité. Le Conseil du Trésor commence à mettre sur pied son comité. L'objectif est de terminer le tout d'ici la fin de l'année prochaine.

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

Discussion : 8 novembre, 2023 de 9h à 12 h 30 HNR

Présent(e)s :

Randy Olynyk – Président

Don Jeansonne – Co-président

Curtis Veale

Jannick Beaurivage

Annie Lessard - Suppléante/Invitée

Angie Williams - Suppléante/Invitée

1. Convocation à 9h00 le 8 novembre, 2023

2. Heures des séances

Mercredi de 9h00 à 12h30

3. Nomination du secrétaire-archiviste - Randy

4. Éducation

Conformément au Congrès de 2023

- Résolution # Article 3 des Statuts – Que le Syndicat de l'Agriculture organise une séance de formation virtuelle (d'une journée au maximum) une fois par an, dans les deux langues officielles. Prendrons part les membres du Conseil national et un maximum de deux délégué(e)s syndicaux(ales) par section locale. Sur un ou plusieurs sujets (Adoptée au Congrès CN-7).

Discussion sur les sujets

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

- Rapport d'enquête de situation comportant des risques (RESCR) (Lab1070) Comment le remplir
- Harcèlement et violence sur le lieu de travail Comment représenter quelqu'un ou que faire si c'est observé
- Comment déposer une plainte détaillée/spécifique (EDSC ou Droits de la personne) comparé à utiliser la procédure de règlement des griefs
- Besoin d'un outil de travail comme le Manuel du conseil national, mais pour les sections locales
- Comment préparer un dossier ; les décisions d'arbitrage ; obtenir une défense ou une présentation solide avant chaque palier
- Demander aux sections locales quels sont leurs problèmes (suggestion de diapos ou autre)
- Comment le Syndicat de l'Agriculture s'intègre-t-il dans la structure pour aider nos sections locales
- Comment susciter davantage d'intérêt chez des gens à s'engager à des postes de dirigeant(e)s ou de délégué(e)s syndicaux(cales)
- Naviguer sur le site Internet

Nos priorités sont les suivantes :

- 1- Comment préparer un dossier ; trouver les décisions d'arbitrage ; comment obtenir une défense ou une présentation solide avant chaque palier
- 2- Harcèlement et violence sur le lieu de travail -- Comment représenter quelqu'un ou que faire en cas d'observation d'une telle situation
Comment déposer une plainte détaillée/spécifique (EDSC ou Droits de la personne) ou utiliser la procédure de règlement des griefs.

- 3- Obligation de prendre des mesures d'adaptation
 - a. Scénarios ou exemples spécifiques

5. Mise à jour par Don sur les Règlements conformément au Congrès de 2023

CN-1 rejetée - mise à jour du Règlement 15 selon la version 2021.

Suppression de ce qui suit : 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.

6. Mise à jour des Statuts conformément au Congrès de 2023

CN-2 – adoptée

En vertu de l'article 10 du Titre 8 des Statuts du Syndicat de l'Agriculture, l'énoncé suivant soit ajouté à l'alinéa 9 : L'agent(e) administratif(ve) sera ajouté(e) à la liste des signataires autorisé(e)s de toutes les sections locales, dans le

Rejetée but de veiller à ce que le Syndicat ne perde pas l'accès aux fonds de ces membres. Si une section locale perd tous ses signataires autorisé(e)s, le contrôle des fonds de la section locale reviendra à la liste mise à jour des signataires autorisé(e)s de la section locale.

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

Motion d'adoption du rapport proposée par Randy Olynyk et appuyée par Don Jeansonne.

Suivi	Date du rappel	Responsable du suivi	Commentaires	Date d'achèvement
affaires nouvelles et en cours				
Formation virtuelle 1 journée	8-Nov-23	Exécutif	pour livraison/logistique	
Transmis				
Mises à jour d' <i>InfoClé</i> sur le site internet	13-Apr-21	Bureau/Tammy	Envoyé au bureau pour le faire traduire et mise à jour sur le site Web conformément à la décision du Conseil du 22 nov.	5-Nov-22
Statuts et Règlements sur le site internet	5-Nov-22	Bureau/Tammy	Envoyé au bureau pour le faire traduire et mise à jour sur le site Web conformément à la décision du Conseil du 22 nov.	6-Avr-23
Manuel du Conseil national sur le site internet	13-Avr-21	Bureau/Tammy	Envoyé au bureau pour le faire traduire et mise à jour sur le site Web conformément à la décision du Conseil du 22 nov.	6-Avr-23
Affaires conclues				
Rédaction d'une résolution sur la dotation intérimaire de postes vacants de l'Exécutif	23-Nov-20	Comité	Résolutions rédigées par le Comité et remises au Conseil dans le procès-verbal de la réunion du 13 avril 2023 à des fins de vote pour	13-Avr-21
Examen et mise à jour des Règlements	3-Nov-22	Comité	Examen et mise à jour des Règlements conformément au Congrès	5-Avr-23
Examen et mise à jour des Statuts	3-Nov-22	Comité	Examen et mise à jour des Statuts conformément au Congrès de	5-Avr-23
Révision et mise à jour du Manuel du Conseil national	13-Avr-21	Comité des Statuts		6-Avr-23

RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT DES FINANCES DU CONGRÈS
AU CONSEIL NATIONAL

8 novembre, 2023

Président :

Patrick St-Georges, 1er vice-président exécutif national

Co-président(e) : Nadia Sokal

Membres Du Comité :

Nadia Sokal
Sherry Hunt
Luc Gour

Invité(e)s :

David Pearson
Isabelle Tardif

Absent(e) :

Dorothy McRae

Pat St-Georges souhaite la bienvenue aux membres du Comité puis précise que Nadia Sokal prendra des notes.

Le premier point à l'ordre du jour concerne le choix d'un(e) coprésident(e), après quoi Nadia Sokal est élue par acclamation.

Le budget précédent, adopté lors du Congrès du SA en août 2023, avec des mises à jour jusqu'au 1er octobre a été examiné poste par poste. Les lignes de postes dépassant les 100 % ont fait l'objet d'une discussion approfondie. La plupart des lignes dépassant 100 % sur le cycle de deux ans, en moyenne auraient été dans les limites du budget, ou peuvent être facilement expliqués.

Les réserves financées, mises à jour jusqu'au 1er octobre 2023, ont été examinées, et il est indiqué que les comptes sont bien tenus. Les revenus généraux, qui ont été investis dans des CPG, sont passés en revue. Le SA a un peu plus de cinq (5) millions de dollars en CPG, plus d'un (1) million de dollars en caisse et deux (2) millions de dollars en actions. Les investissements sont sains.

L'effectif actuel est de 8 018 membres dont 1 532 RAND à ce jour.

Par la suite, nous avons discuté des communications. L'Exécutif a examiné les sites Internet des autres Éléments et apprécié ceux du SEIC et du SEI.

Le SEIC a son propre concepteur de sites Internet alors que le SEI sous-traite ce travail. L'Exécutif ne prévoit pas d'avoir besoin de son propre concepteur, mais envisage plutôt de sous-traiter la réalisation de la structure du site. Il est décidé que l'agent(e) de communication (AC) se chargera de tenir le site Internet à jour.

Nous avons par la suite discuté de la description provisoire du poste de AC. Cette description provient de la région de l'AFPC et a été ajustée aux besoins du SA. Cette description fait l'objet d'une lecture ligne par ligne puis d'une discussion. Quelques changements mineurs y ont été apportés, notamment une ligne indiquant " *suivre et interpréter les lois sur le lobbying nouvellement modifiées* " qui permettra au SA de confirmer la loi modifiée sur le lobbying. Il est précisé que l'AC ne sera pas responsable de la mise en place de la technologie virtuelle. Il est discuté que faire de la « correction » n'est pas la même chose que de traduire. Une discussion sur le lieu de travail, ou du travail virtuel sera discuté par l'Exécutif.

L'AC aura un mandat provisoire de deux (2) ans et sera classé dans l'unité 19 du SEA pour ce qui est du salaire.

Enfin, nous avons discuté de la restructuration du site Internet actuel qui aura lieu dans un avenir rapproché. Le SA a été contactée par une société qui l'accuse de violation de droits d'auteur. Il s'agit de photos sur notre site Internet pour la campagne *Héros invisibles*, donc nous avons demandé un avis juridique. Cela signifie également que l'affichage des photos de la campagne *Manger sans danger* peuvent causer un problème. Nous allons réorganiser le site Internet et serons plus attentifs aux images que nous utiliserons. L'intention des images était de rediriger les personnes visitant le site vers des articles de presse de ces sociétés de presse. Nous recommandons de retirer toutes les photos de la campagne *Héros invisibles*, car leur utilisation pourrait entraîner des problèmes potentiels.

Adoption du rapport proposée par Patrick St-Georges et appuyée par Nadia Sokal.

Ordre du jour du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité

Date : 8 novembre 2023 ,13:30

Lieu : Château Lacombe, Edmonton - Salle Klondike

Membres du comité :

Aaron Swerdlyk, 4e VPEN (président)

Jan Pennington, VPR Atlantique Est

Bralavan Krishnakumar, VPR Sud de l'Ontario

Séverine Guérineau, VPR Ouest du Québec

Suppléants (observateurs) :

Leslie Campbell, VPR suppléante Atlantique Est

Ronio Gortsos, VPR suppléant Sud de l'Ontario

Sylvia Venne, VPR suppléante Ouest du Québec

Ouverture de la réunion

Prise de notes : Bralavan et Aaron

1. Accueil

2. Examen du procès-verbal de la réunion d'avril 2023 - Le procès-verbal a été examiné par Jan qui l'a approuvé car il était le seul membre du comité lors de la dernière réunion.

3. Discussion sur les points d'action du procès-verbal précédent

Initiative sur les demandes de négociation - Le comité a décidé précédemment que la formation sur les conventions collectives serait dispensée par les ART lors de séminaires régionaux.

Le Comité recommande au Comité des questions générales d'ajouter une section au manuel du Conseil national qui informerait les VPR que s'ils le souhaitent, ils peuvent demander à un ART d'assurer la formation lors des colloques régionaux.

Politique contre le harcèlement - Le Comité reconnaît que l'AFPC a une politique contre le harcèlement qui est en place pour le Syndicat de l'Agriculture.

Le Comité demande que le document d'orientation sur le harcèlement qui se trouve sur le site Web du Syndicat de l'Agriculture dans Info clé soit mis à jour. Le président du Comité peut mettre à jour le document pour qu'il coïncide avec les nouveaux règlements sur la violence en milieu de travail.

4. Résolution NC-8 - Cette résolution a été adoptée au Congrès et sera envoyée à l'AFPC.

5. Violence en milieu de travail (point permanent)

- Le comité rappelle au conseil que nous en sommes à la troisième année de la nouvelle réglementation sur la violence au travail et que tous les employés doivent suivre une nouvelle formation avant le 1er janvier 2023.

- Certains ministères s'en sortent très bien, d'autres non. AAAC ne veut pas partager les données.

- L'ACIA est en train de revoir la formulation et essaie de lier les mesures disciplinaires à sa politique, mais nous lui avons dit que ce n'était pas acceptable.

- Le comité discute de la conciliation et de la médiation comme moyens de résoudre les plaintes pour violence au travail. Toutefois, le comité souligne que, dans de nombreux cas, une enquête est plus indiquée car elle permettrait de mieux prévenir les incidents futurs et de formuler des recommandations contraignantes.

- Le comité souligne la nécessité d'améliorer la formation de nos membres et des gestionnaires. On discute de la possibilité de co-délivrer la formation avec la direction. Il est noté qu'il incombe à l'employeur de fournir cette formation, mais on estime qu'il serait préférable qu'elle soit co-délivrée avec le syndicat afin de s'assurer que les informations sont correctes. Aaron discutera avec l'exécutif des stratégies possibles.

6. Mises à jour sur les employeurs en matière de SST (point permanent)

Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

-Travaille sur les plans d'évacuation d'urgence pour les situations d'urgence telles que les fudillades, les bombes, etc.)

-Il y a des problèmes avec les services de sécurité des entreprises qui ne partagent pas les informations avec les comités de SST.

-il existe des édifices situés dans des zones dangereuses à travers le pays que la direction ne prend pas au sérieux. Certains de ces problèmes ont été portés à l'attention du CNSST mais les directeurs régionaux ont tenté d'empêcher que l'information ne parvienne au comité d'orientation. Quelques événements dangereux survenus au Québec n'ont jamais été portés à l'attention du CNSST, notamment un meurtre et un incident lié à un cocktail Molotov dans un immeuble où nous travaillons et dont on sait qu'il est lié à une personne ayant des affiliations dangereuses/criminelles. Le président du comité s'adressera au coprésident du comité du CNSST de l'ACIA pour s'assurer que cette question est soulevée.

École de la fonction publique du Canada (EFPC)

-Le membre de l'AFPC siégeant au comité d'orientation du CNSST a démissionné et sera remplacé.

-La formation sur la violence en milieu de travail est terminée à 98 %.

-Les normes de santé mentale doivent être incluses dans le processus de déclaration des situations dangereuses.

Ministère de la Défense nationale (MDN)

- Les problèmes de chauffage/ventilation dans les bâtiments anciens du pays ont été soulevés, mais la

rénovation de ces bâtiments est très coûteuse. L'employeur n'a pas proposé de recommandations immédiates ; il a simplement reconnu qu'il s'agissait d'un problème permanent.

- Le Comité continue de travailler à l'amélioration de sa conformité avec le Règlement relatif à la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail (RPVLT). Il a augmenté le nombre d'enquêteurs internes formés/expérimentés, mais reconnaît que des enquêteurs externes peuvent également être engagés. Le plus grand défi du MDN en ce qui concerne le RPPHV est de traiter les situations dans lesquelles se trouvent des employés des Forces armées canadiennes (FAC) et des fonctionnaires (FP). Les membres des FAC ne sont pas couverts par le CLCII ou ses règlements, à moins qu'ils ne supervisent des fonctionnaires. La dynamique entre les CAF et la FP est complexe.

- Le ministère va également mettre en place un sous-comité chargé d'examiner les 13 facteurs psychosociaux. Il s'agira d'une question difficile.

- Lors de la dernière réunion, la composition des représentants des employeurs s'est considérablement améliorée ; moins de représentants des employeurs pour assurer la conformité (équilibre entre les représentants des employeurs et des employés) et des représentants des employeurs de plus haut rang participant à ce comité (c'est-à-dire des décideurs).

Commission de la fonction publique (CFP)

- Les membres de la CNOSS ont récemment eu l'occasion de faire une visite guidée de l'ensemble du milieu de travail du 22 Eddy (Gatineau). Même le coprésident employeur a vu des endroits qu'il n'avait jamais vus auparavant. J'ai beaucoup apprécié leur système de verrouillage et d'étiquetage et la façon dont ils gèrent les disponibilités des secouristes et des membres de l'équipe d'intervention d'urgence de l'immeuble pendant la semaine, étant donné que le personnel travaille selon des horaires hybrides et n'est présent sur le lieu de travail que périodiquement.

- Ce comité fonctionne très bien.

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)

- Le ministère a du mal à se conformer à l'obligation de former l'ensemble du personnel au RPPHV. Plus précisément, il affirme ne pas être en mesure de fournir des statistiques (%) sur la formation des "superviseurs, gestionnaires et membres des comités de santé et de sécurité", étant donné que ces derniers ont besoin d'un niveau de formation plus élevé.

- Il y a eu un pourcentage d'enquêtes WPHVPR non fondées (+50%) ; on pense que cela est lié au fait que le personnel n'est pas correctement formé pour comprendre ce qui est défini comme "harcèlement et/ou violence sur le lieu de travail".

- Lors de la récente réunion trimestrielle, nous avons demandé à ce que soit envisagé le rétablissement d'un sous-comité national sur la sécurité des laboratoires.

- Le ministère accuse un retard considérable dans l'examen des plans de prévention des risques (PPR),

qui sont censés être effectués tous les trois ans. Cela est dû au fait que de nombreux postes de coordinateurs régionaux de la santé et de la sécurité au travail (CRSST) sont restés vacants. Lors de la dernière réunion, l'employeur était heureux d'annoncer que tous les postes de ROHSC avaient finalement été pourvus. Malheureusement, j'ai appris hier que l'un des ROHSC était retourné à son poste d'attache, en raison de frustrations non divulguées concernant le poste de ROHSC. Depuis plusieurs années, nous disons à l'employeur qu'il doit renforcer ses effectifs ou fournir aux ROHSC un soutien administratif, afin de rattraper l'énorme retard accumulé (y compris en matière de formation).

- Nous avons récemment soulevé de graves questions/préoccupations concernant les niveaux de radon dans bon nombre de nos lieux de travail vieillissants. Le comité élaborera bientôt un plan de prévention des risques liés au radon.

- Il y a pas mal de questions de SST en cours, plus de détails sont disponibles (par le personnel d'AAAC) sur leurs sites web. Une fois que nous aurons réorganisé le site Web du Syndicat de l'Agriculture, nous pourrons y afficher les procès-verbaux approuvés afin d'obtenir des renseignements plus détaillés.

Commission canadienne des grains (CCG)

-Nous avons continué à travailler sur la mise à jour des politiques, car nous avons pris un peu de retard pendant la pandémie.

-La santé mentale est un problème majeur ces derniers temps sur le lieu de travail (on a remarqué que c'était aussi un problème chez d'autres employeurs).

7. Mises à jour sur les négociations (point permanent)

Conseil du Trésor - les paiements de masse pour les 2 500 \$ devraient tous être versés aujourd'hui (8 novembre 2023). Les seuls paiements qui devraient rester sont les paiements manuels. L'un d'entre eux est l'équité salariale pour les EG.

ACIA - L'AFPC a signé l'entente au début de septembre et nous attendons la signature de l'ACIA. Milton a fait le point au Conseil et nous continuons d'attendre. Les membres sont anxieux et contrariés. Nous encourageons les membres à consulter les messages sur le site Web de l'AFPC.

8. Politique sur les événements

-Le comité a été chargé par l'exécutif de créer une politique à utiliser pour les événements à la suite de l'incendie survenu au congrès de Calgary.

-Le comité a examiné la première ébauche de la politique et a fait plusieurs bonnes recommandations pour la modifier. Aaron apportera les modifications à la politique et Séverine créera une liste de vérification qui sera ajoutée à la politique.

-Nous travaillerons sur cette question entre les réunions du conseil, mais nous aimerions informer les

VPR et les autres membres du syndicat qu'ils doivent élaborer un plan pour les événements qu'ils organisent avant la mise en œuvre officielle de cette politique. Nous vous encourageons vivement à contacter le président de ce comité si vous souhaitez obtenir des conseils ou des suggestions.

9. Autres

-Nous encourageons tous les VPR à envisager la formation " Représenter les membres ayant des problèmes de santé mentale " lors des prochains séminaires régionaux, car il peut être très difficile, en tant que représentant syndical, de traiter des cas où la santé mentale est un facteur.

La réunion se termine à 16 h 05.

Rapport du Comité des Questions Générales
Réunion le 8 novembre 2023
Au Château Lacombe, Alberta

Participants

Audrey St-Germain - 3e VPEN - présidente

Kasia White - VPR pour la RCN

Stewart Spence - VPR pour le Nord-Ouest de l'Ontario, le Manitoba et le Nunavut

Gus Mardli - Directeur des droits de la personne (prise de notes)

Invités:

Pat St-Georges - 1ère VPN

Alice Gianotti - VPR suppléante - RCN

Kristin Bowler - VPR suppléante - MB, TNO et Nunavut

Krysty Thomas - Directrice nationale suppléante des droits de la personne

Robinson Joseph – 2ème directeur national suppléant des droits de la personne

La réunion du comité débutée à 13 h 35. La présidente souhaite la bienvenue à tous. Il est précisé que les suppléants sont libres de s'exprimer et de participer à cette réunion, mais qu'ils n'auront pas le droit de voter s'il y a des motions.

1. Prix pour les services rendus du Syndicat de l'Agriculture :

La partie qui concerne les prix pour les services rendus du procès-verbal du Conseil national du 26 au 28 octobre est examiné. La motion en lien avec récompense est discutée et débattue. En Janvier, le Syndicat de l'Agriculture enverra un courriel pour faire connaître la procédure de mise en candidature aux exécutifs de toutes les sections locales et au Conseil national.

Les VPR devraient faire la promotion du prix pour les services rendus lors de leurs colloques régionaux et des AGA des sections locales. Le comité estime que les membres qui ont pris leur retraite depuis 2018 doivent être reconnus.

Le comité recommande la motion suivante :

Motion 1 : Les personnes qui ont pris leur retraite entre novembre 2018 et octobre 2023 pourront toujours être nommées pour recevoir le prix pour les services rendus du Syndicat de l'Agriculture.

P/A Audrey/Gus - adoptée

2. Amendements au manuel du Conseil national

Voir le Manuel du Conseil national à la fin de ce rapport pour les changements.

3. Résolution no Col-1 Offrir une formation sur la façon de mettre en œuvre la politique de lutte contre le harcèlement en utilisant les lignes directrices aux membres de l'AFPC qui occupent un poste qui les oblige à être coordonnateur ou coordonnatrice de la lutte contre le harcèlement (adoptée au congrès NC-8) :

Après avoir lu les deux « il est résolu que », nous reconnaissons que l'AFPC a sa propre politique sur le harcèlement. Il est recommandé que cette résolution soit transmise au Congrès national triennal de l'AFPC, car nous ne pouvons pas modifier cette politique.

Le comité lève la séance à 16 h 39.

Ce rapport est proposé par Audrey St-Germain et appuyé par Gus Mardli.