

**Syndicat de l'Agriculture
Réunion du Conseil national**

Du 5 au 7 novembre 2024 – Hôtel Delta South d'Edmonton

PROCÈS-VERBAL

Milton Dyck, président national Patrick St-Georges, 1 ^{er} VPEN Randy Olynyk, 2 ^e VPEN Audrey St-Germain, 3 ^e VPEN Aaron Swerdlyk, 4 ^e VPEN	Jan Pennington, VPR, Est de l'Atlantique Dorothy McRae, VPR, Ouest de l'Atlantique Jannick Beaurivage, VPR, Est du Québec Séverine Guérineau, VPR, Ouest du Québec Bralavan Krishnakumar, VPR, Sud de l'Ontario Kasia White, VPR, RCN Stewart Spence, VPR, Manitoba, Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut Curtis Veale, VPR, Saskatchewan David Pearson, VPR suppléant, Sud de l'Alberta April Roberts, VPR suppléante, Est de la C.-B. Gus Mardli, directeur national, Droits de la personne
	Absents : Sherry Hunt, VPR, Sud de l'Alberta Don Jeansonne, VPR, Ouest de la C.-B. et Yukon Nadia Sokal, VPR, Est de la C.-B.
	Personnel
	Luc Gour, agent administratif Mathieu Juneau, agent des relations de travail Chantal Wilson, agente des relations de travail Isabelle Tardif, adjointe administrative – secrétaire de la réunion

1. Convocation

Milton déclare la séance ouverte à 9 h 15, heure d'Edmonton.

2. Observations liminaires

Milton souhaite la bienvenue à toutes les personnes présentes et reconnaît que certains VPR sont absents en raison de circonstances exceptionnelles. Cependant, certains des VPR suppléants assistent à la réunion en leur nom. Il reconnaît que beaucoup de travail

a été accompli depuis la dernière réunion, notamment au cours des rencontres avec les employeurs, et il mentionne qu'on commence à voir divers problèmes sur le terrain. Il y a aussi eu beaucoup de changements au sein du Conseil national d'administration (CNA). Milton dit que le rapport du président et le point sur les employeurs seront lus à haute voix.

Reconnaissance territoriale : « *La ville d'Edmonton est située sur le territoire du Traité 6 et à l'intérieur des terres ancestrales des Métis et de la Nation métisse de la Région 4 de l'Alberta. Nous reconnaissons que ces terres sont les territoires traditionnels de nombreuses Premières Nations, telles que les Nehiyaw (Cris), les Denesuliné (Dénés), les Sioux Nakota (Stoney), les Anishinaabe (Saulteaux) et les Niitsitapi (Pieds-Noirs).* » [https://cityplan.edmonton.ca/indigenous-acknowledgement#:~:text=Edmonton%20is%20located%20within%20Treaty,\)%20and%20Niitsitapi%20\(Blackfoot\).](https://cityplan.edmonton.ca/indigenous-acknowledgement#:~:text=Edmonton%20is%20located%20within%20Treaty,)%20and%20Niitsitapi%20(Blackfoot).)

3. Politique sur le harcèlement

Gus lit la politique à haute voix, et il est décidé que Gus et Audrey seront les personnes-ressources. Il est possible de les joindre par cellulaire au 204-797-4722 (Gus) ou au 514-972-4427 (Audrey).

4. Adoption de l'ordre du jour

On demande aux personnes présentes si elles ont d'autres points à ajouter à l'ordre du jour. Un point est soulevé; il s'agit d'une résolution supplémentaire à débattre.

Une motion en vue de l'adoption de l'ordre du jour est présentée par le président.

Adoption proposée par Curtis et appuyée par Kasia.

MOTION ADOPTÉE – à mains levées.

5. Heures des séances

Le président propose les heures de séance suivantes :

5 novembre : de 9 h à midi, et de 13 h 30 à 17 h

6 novembre : de 9 h à 12 h 30, et de 13 h 30 à 17 h – réunions des comités permanents

7 novembre : de 9 h à midi, et de 13 h 30 à 17 h

La réunion se terminera à la fin de la journée, mais le Conseil restera en session jusqu'à la fin du congrès.

Une motion en vue de l'adoption des heures de séance est présentée par le président. Adoption proposée par Curtis et appuyée par Jannick.

MOTION ADOPTÉE – à mains levées.

6. Approbation du procès-verbal de la réunion précédente du Conseil

Le Conseil a la possibilité d'apporter des modifications au procès-verbal de la réunion précédente.

Une motion en vue de l'approbation du procès-verbal de la réunion précédente du Conseil est présentée par le président.

Adoption proposée par Curtis et appuyée par Stewart.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 1.

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

Milton aborde quelques sujets découlant du procès-verbal de la réunion précédente. Le premier est notre page « Info clé » et les documents qui y sont joints, et la transmission de ces documents au Conseil. Il mentionne que nous n'avons pas encore eu l'occasion de les transmettre, mais qu'il y a eu des mises à jour du contenu afin de refléter nos pratiques actuelles. La traduction et le formatage sont en train d'être refaits en raison de problèmes avec les anciennes traductions.

En ce qui a trait à la formation offerte aux employés sur les rapports d'enquête sur les risques, Milton dit aux membres du groupe de soulever ce point aux réunions de leur comité national de consultation syndicale-patronale (CNCSP), car cette formation relève de la responsabilité de l'employeur. L'AFPC n'offre pas de formation.

Une brève mise au point est donnée au sujet du processus relatif aux briseurs de grève. Un courriel et une lettre ont été envoyés, mais Milton soulèvera ce point de nouveau.

Les griefs sur le retour au bureau sont abordés. Les comités sur le télétravail sont en place dans tous les ministères, sauf l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Milton continue de signer des mandats de comités. Les comités sont prêts à examiner les griefs sur le télétravail au-delà du deuxième palier. Il est demandé si une note de service sera envoyée (aux présidences des sections locales) pour annoncer que les comités sont en activité. Luc ajoutera le rappel à la liste des mesures à prendre.

Milton parle ensuite des employés non répartis. Il souligne que nous avons réussi à répartir un grand nombre d'entre eux, mais qu'il s'agit d'un travail en cours. Il parle aussi du fait qu'il peut être difficile de faire le suivi des membres. Une liste de membres

a été demandée, et il a demandé à la direction de nous informer si des postes ne sont pas pourvus par de nouvelles personnes.

On discute de l'utilisation des organigrammes ou d'une liste de membres en tant qu'outil pour les recours. Dorothy entend toujours le terme « organigramme ». Elle ne parle pas du diagramme lui-même, mais plutôt de l'obtention d'une liste qui reflète fidèlement les personnes dans sa région. On demande s'il est possible d'utiliser les actifs du gouvernement pour effectuer du travail syndical. La réponse est qu'il faut demander l'autorisation de la direction pour nous assurer que nous utilisons l'outil de l'ACIA strictement pour faire le suivi des membres. Jan a demandé à recevoir une entente à ce sujet et le bien-fondé de cette demande a été reconnu.

On rappelle que la répartition parmi les sections locales se fonde sur l'emplacement physique du bureau des personnes, et non sur leur lieu de résidence, ni l'emplacement de leur poste d'attache.

Certaines questions sont soulevées au sujet du fait que le procès-verbal n'est pas reçu à temps pour la prochaine ronde de réunions, et des préoccupations sont exprimées à ce sujet. Pat souligne qu'il s'agit d'un point à discuter avec le Comité des finances.

Il est entendu que le personnel s'assurera d'afficher les procès-verbaux signés des réunions du Conseil national dans notre site Web.

8. Congrès triennal du Syndicat de l'Agriculture

On rappelle aux personnes participantes les dates du congrès. Il est également décidé que les réunions des comités permanents seront tenues séparément du congrès pour laisser assez de temps pour la traduction. Les réunions préalables au congrès (réunions de l'Exécutif national) se tiendront les 17 et 18 août 2026. Milton rappelle à Jan de commencer à constituer son comité organisateur.

9. Rapport du président national

Milton présente le rapport du président de vive voix, car il n'a pas pu être traduit à temps. Pat préside la séance pendant que Milton fait son rapport.

Rapport du président

Milton informe le Conseil que les membres de l'Exécutif se sont rencontrés toutes les semaines et continuent de le faire. L'un des dossiers importants sur lesquels il travaille et continue de travailler est la révision et la préparation des descriptions de travail. Cet exercice vise à nous préparer, au cas où la direction n'accepterait pas les changements proposés par le syndicat, à déposer des griefs si les membres croient que leur poste

n'est pas bien classifié. L'autre dossier qui tient l'Exécutif occupé est celui des rencontres avec les employeurs au sujet de la présence obligatoire au bureau.

Une brève mise au point est faite sur le Bureau national et le personnel.

Milton parcourt le rapport en soulignant que le Conseil a été occupé avec plusieurs problèmes régionaux. Ces problèmes concernent les locaux, les pressions sur le personnel parce que les contrats des employés nommés pour une période déterminée ne sont pas renouvelés, ainsi que la nouvelle obligation de travailler au bureau. Il prévoit que des suppressions de postes garderont le Conseil occupé, en ajoutant que le Conseil du Trésor prendra probablement des décisions en novembre. Milton est reconnaissant du travail acharné du Conseil.

Il affirme qu'il fait des démarches auprès des employeurs afin d'obtenir des mises à jour sur les possibles mesures d'attrition et les employés nommés pour une période déterminée, et qu'il est difficile d'obtenir des renseignements à ce sujet.

Il aborde les séminaires régionaux et les assemblées générales annuelles (AGA). Il dit que presque tous les séminaires régionaux ont eu lieu, sauf pour celui de l'Alberta, qui se tiendra sous peu. Quelques AGA ont pu être tenues dans les anciennes localités au cours de l'été. Il y avait beaucoup de nouveaux participants.

Milton aborde brièvement la négociation collective dans son rapport. Le Conseil du Trésor a lancé un appel de propositions, et Milton parle des échéances révisées pour la soumission des revendications. Il explique aussi que le processus de sélection des personnes déléguées a changé, et il présente une ventilation du nombre de personnes déléguées que nous avons par table, mais souligne que le processus de sélection est différent de l'ancien (la sélection se fondera sur le district).

Il mentionne son travail avec les comités, l'AFPC et le CNA. Beaucoup d'efforts ont été consacrés à l'action politique concernant le retour au bureau. C'est un sujet délicat et nous devons faire attention à la formulation de nos communiqués sur cette question. Le télétravail n'est pas sur le point de disparaître. Nous voulons exercer des pressions pour que des dispositions soient intégrées aux conventions collectives.

Le CNA a récemment tenu une réunion sur plusieurs jours. Il a commencé à recevoir des revendications découlant du congrès de l'AFPC. On s'assure de les mettre en place.

Milton a aussi participé à un séminaire de plusieurs jours du Conseil national mixte (CNM). Il fait remarquer qu'il y a une déconnexion dans le domaine de la santé mentale entre les niveaux supérieurs et les niveaux subalternes, qui sont confrontés à la réalité.

En ce qui a trait au Comité d'orientation de la santé et de la sécurité au travail, le projet de loi C-65 a modifié la définition de la violence au travail du *Code canadien du travail*. Le Conseil du Trésor et les syndicats essaient d'unir leurs efforts pour changer les

choses, en soulignant les problèmes de violence en milieu de travail. Milton signale également qu'à l'avenir, le Programme d'apprentissage mixte (PAM) cherchera à offrir davantage de formation sur la santé et la sécurité.

Une discussion a lieu au sujet du processus de sélection pour les négociations collectives. Audrey demande s'il y a une ouverture concernant la place de l'ACIA à la table des enjeux communs. Milton croit que non, mais il soulèvera la question. Des éclaircissements sont aussi demandés sur la possibilité que différentes personnes puissent avoir un siège à la table des enjeux communs. La réponse est oui, et nous voterons au sein de notre Élément. On demande aussi si le processus peut être modifié. Il est mentionné que le CNA a tenté de le faire et que c'est le comité exécutif de l'Alliance qui a le pouvoir discrétionnaire de décider du processus.

On demande comment les membres sont représentés à l'échelle nationale en ce qui a trait à la nouvelle politique de retour au bureau. Milton confirme que, dans le cas de nos employeurs, nous sommes représentés par l'Exécutif au comité national de consultation syndicale-patronale. Au CNA, c'est le président du Syndicat de l'Agriculture qui nous représente.

Il y a des préoccupations quant à la possibilité que les membres soient divisés en cas de grève en raison de la politique révisée de retour au bureau. On confirme que cette remarque est pertinente pour les réunions des comités locaux de consultation syndicale-patronale et des comités de consultation syndicale-patronale sur les ressources humaines, ainsi que le comité sur le télétravail de l'AFPC auquel siègent Audrey et Pat. Il est important de reconnaître et de défendre tant les personnes qui ont une mesure d'adaptation ou un facteur de discrimination que les personnes qui ont des ententes de travail flexibles. Les conventions collectives contiennent des dispositions sur la flexibilité. Pat a demandé à l'équipe des communications de l'AFPC d'examiner la question, mais il ne sait pas si elle le fera, car c'est la campagne de l'AFPC.

Aaron fait remarquer rapidement que le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux est un bon outil, car les statistiques sont utiles.

Gus invite aussi le Conseil à lire la déclaration intitulée « Les défis du télétravail pour les groupes d'équipe » dans notre site Web.

Dorothy aimerait quand même savoir si le syndicat était au courant du nouveau processus de sélection avant la tenue des séminaires régionaux. Milton répond que non, mais réitère que cela ne change pas la façon dont nous sélectionnons les personnes déléguées.

Une question générale est posée au sujet du processus de négociation à venir avec l'ACIA. Milton dit que le CNA a fourni des commentaires. Une décision doit toujours être prise.

Les personnes participantes parlent des raisons pour lesquelles il y a autant de restrictions budgétaires. C'est une décision purement politique qui a été prise par le gouvernement. Chaque ministère doit réduire son budget de 3 %. Le vrai problème sera de savoir OÙ et COMMENT les ministères effectueront ces réductions.

Une motion en vue de l'adoption du rapport du président est présentée par Curtis et Jan.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 2.

10. Le point sur les employeurs

Une discussion a lieu sur les compressions budgétaires.

Points communs à tous les employeurs

Conformément aux instructions du Conseil du Trésor sur la nouvelle obligation de travailler au bureau, nos employeurs ont adopté un modèle de travail hybride pour les employés qui travaillent dans un bureau. Les membres doivent être au bureau trois jours par semaine. Milton affirme qu'il y a des problèmes avec la manière dont cette obligation est interprétée par les différents employeurs et superviseurs. Certains employés sont tenus de rattraper une journée de travail au bureau quand cette journée tombe un jour férié. À cet égard, Milton continue ses discussions avec l'ACIA et Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) pour les inciter à changer cette façon de faire. En raison de toutes les restrictions budgétaires, nos employeurs doivent resserrer leurs dépenses. Nous continuons de mettre l'accent sur les durées d'emploi, bien que Milton ait remarqué qu'il semble être plus facile pour l'employeur de mettre fin à l'emploi des personnes que d'essayer de prolonger leur emploi. Milton a aussi remarqué une augmentation du nombre de cas liés à l'obligation d'adaptation.

AAC (Agriculture et Agroalimentaire Canada) – Cet employeur a un nouveau sous-ministre. Des changements ont aussi été apportés à la structure hiérarchique. Les programmes effectuent une réorganisation de leur organigramme, mais il y a de l'ambiguïté à ce sujet. La possibilité d'un réaménagement des effectifs est une source de préoccupation. Milton et Pat devront effectuer un suivi avec l'employeur. On discute des descriptions de travail. Des outils de travail nous ont été remis pour certains des postes EG. Nous devons les examiner pour donner des suggestions. L'inventaire des produits chimiques est un point permanent au comité de santé et sécurité au travail. Les groupes de la diversité et de l'équité se réuniront bientôt. Milton vérifie que Gus a reçu son invitation. Gus est le coprésident et mentionne que les deux dernières réunions ont été annulées. Sima Lamba, qui s'en occupait à titre de responsable du groupe de l'équité de l'AFPC, a quitté son poste. Gus s'occupera du groupe d'AAC.

ACIA (Agence canadienne d'inspection des aliments) – Le président est aux prises avec une maladie. Des employés nommés pour une période déterminée ont été mis à

pied et n'ont pas reçu de renouvellement de contrat. On discute du Programme modernisé d'inspection de l'abattage. Randy indique que Gargill a terminé le projet pilote; le projet de Brooks est en cours. Les pourparlers se poursuivent aussi concernant les postes des vétérinaires travaillant à distance et leur méthode d'évaluation. Le groupe de l'équité salariale continue de s'affairer à évaluer les emplois à prédominance masculine par rapport aux emplois à prédominance féminine et leur incidence sur l'échelle salariale. La formation du PAM pour les nouveaux formateurs est terminée. L'ACIA veut que nous offrions la formation sur la santé et la sécurité. Milton l'autorisera si l'ACIA paie. Milton annonce aussi que Kevin Urbanic est le nouveau champion de la santé mentale.

Le programme de décompression est souligné. Ce programme a été créé par le Conseil du Trésor, alors l'ACIA n'a jamais eu l'occasion d'y ajouter quoi que ce soit. Nous avons des employés qui travaillent avec des cas de grippe aviaire, ce qui peut être difficile. AAC ne s'est jamais fait demander d'y contribuer, car il semblerait que nous aurions dit que nous n'avons pas d'emplois stressants qui ont des enjeux de santé mentale. Cependant, si le programme se poursuit, Milton aimerait que les comités de santé mentale et de santé et sécurité au travail se penchent sur la question.

Jannick, Bralavan et Audrey soulèvent des problèmes concernant le PAM. Il y a un dysfonctionnement du processus. Le problème est la mauvaise communication entre les organisateurs d'événements. Le ratio n'est pas clair. Les rencontres se font-elles en personne? Milton dit que le ratio doit être décidé par la section locale et la direction du syndicat et que nous devons nous réunir en personne. Les organisateurs laissent probablement tomber les discussions avec la section locale et c'est inapproprié. Milton précise que si les membres du Conseil entendent parler d'une formation donnée à la direction et à des membres de l'IPFPC, ils doivent envoyer un courriel au bureau, parce que c'est notre programme. Nous soulèverons cette question.

On suggère de demander à la directrice ou au directeur du PAM de nous remettre la procédure et les lignes directrices, pour qu'elles soient envoyées aux directrices et directeurs dans les régions.

On demande quelle sera la date de lancement de l'atelier du PAM sur les mesures d'adaptation. Milton dit que nous n'avons pas d'échéance précise.

Des préoccupations communes sont exprimées concernant la formation sur la santé et la sécurité. On met l'accent sur la formation de groupes particuliers. Cependant, compte tenu du taux de roulement élevé, il est très important d'offrir de la formation à tout le monde. La région de l'Atlantique n'offre pas cette formation aux représentants. Randy dit qu'il est à peu près certain qu'il y en a, mais il fera un suivi. Milton dit que nous devons demander des statistiques au comité national de santé et de sécurité au travail (CNSST) pour avoir une idée du nombre de séances qui ont été offertes. C'est une formation exigée par la loi pour tout le monde. Jan dit que nous devons nous méfier des chiffres. Il s'est fait remettre des statistiques qui n'étaient pas entièrement exactes.

On suggère que le PAM rétablisse l'ancienne pratique qu'il avait lors de son lancement. Milton examinera les lacunes dans la coordination. Randy mentionne brièvement que la formation a été arrêtée en raison d'un remaniement, mais que les coordonnateurs ont pris l'initiative de la reprendre. Il y a encore des incohérences. Ce point revient à la table sur la formation des sous-comités.

En ce qui a trait au CNSST et à l'opposition de l'employeur, on demande où est la ligne pour nous en tant qu'Élément. Milton aimerait voir des chiffres d'abord, puis il soulèvera la question au Comité national de consultation syndicale-patronale (CNCSP). On suggère que les membres du Comité national d'orientation de la santé et de la sécurité au travail de l'ACIA et leurs suppléants, y compris Milton, discutent d'un plan d'action. La suggestion est approuvée.

Jan explique qu'il s'est senti pris de court. Il a d'abord entendu parler du programme de décompression par l'intermédiaire d'un membre et il n'y a eu aucune consultation au comité de santé et de sécurité au travail (CSST). Il n'y a eu aucune consultation non plus au sujet des exercices d'évacuation en cas d'incendie. Milton trouve qu'il est étrange que cela ait été considéré comme un projet pilote après que seulement 15 personnes y ont travaillé. Le CSST doit demander si plusieurs séances ont été organisées, quels sont les chiffres et comment ces exercices ont été menés. Il dit aussi que la sécurité de l'immeuble l'emporte sur la santé et sécurité au travail dans la hiérarchie, mais qu'il faut continuer de soulever ce point au CSST.

Le Bureau national a-t-il vu des informations au sujet du comité mixte de transition en matière d'emploi? Milton dit que non. Il demande aux membres du Conseil de transmettre leurs listes d'employés transférés, pour tous les employeurs. Le président peut-il demander que le Bureau national soit avisé de toute transition? Milton répond que cette question sera abordée à la prochaine réunion du CNCSP. Milton transmettra la réponse du comité au Conseil.

CCG (Commission canadienne des grains) – Il y a un nouveau commissaire en chef à la Commission. Beaucoup de travail a été effectué sur le Programme de perfectionnement des inspecteurs des grains (PPIG). À l'heure actuelle, il faut quatre ans pour former un inspecteur des grains. Avec le PPIG, on veut revoir la procédure pour réduire le temps de formation nécessaire. Milton réitère ce qui a déjà été dit au sujet de la loi canadienne sur la CCG. L'employeur essaie aussi d'adopter le travail numérique et de se débarrasser du papier. La pénurie de personnel est le principal enjeu. Les horaires des employés travaillant par quarts à Montréal sont devenus très discutables et alarmants. Des entrevues ont été tenues pour nommer deux coordonnateurs du programme de santé et de sécurité.

On a évalué des recours possibles pour le travail par quarts. Plus précisément, il y a 699 cas concernant les congés et le programme de décompression. Dans le cas des personnes travaillant par quarts, la règle veut que les employés obtiennent des jours de congé supplémentaires. En ce qui a trait au programme de décompression, on n'est pas arrivé à ce stade.

EFPC (École de la fonction publique du Canada) – L'École demande fréquemment au Conseil du Trésor une exemption à l'obligation de retourner travailler au bureau. Sa demande a été refusée. L'École a emménagé dans ses nouveaux bureaux à Ottawa. Son programme de santé et de sécurité travaille avec acharnement sur l'ergonomie; les employés ont reçu l'équipement nécessaire pour s'acquitter de leurs tâches, tant à la maison qu'au bureau. Il y a des problèmes avec les griefs. Par exemple, en ce qui a trait à la représentation, il y a eu une audience au troisième palier sans consulter le Bureau national. L'employeur a été avisé. Le nombre de cas de violence au travail s'est quelque peu stabilisé. L'ombudsman fait bien son travail. Nous avons exercé des pressions pour obtenir une ventilation du nombre de postes non affichés.

On soulève la question de l'emplacement du bureau de l'EFPC dans l'Atlantique. Milton fournira les renseignements sur les bureaux de Halifax.

Audrey rappelle aux membres du Conseil de vérifier la documentation des agents des relations de travail (ART) à l'École, en particulier les documents remplis pour qu'ils soient envoyés au Centre des services de paye. Il est tout aussi important de vérifier que les dates d'échéance sont respectées. Elle s'est occupée de quelques cas dans lesquels il y avait eu beaucoup d'oublis.

MDN (ministère de la Défense nationale) – Le ministère a un nouveau sous-ministre. Milton souligne que les membres continuent d'être maltraités par la direction, en particulier du côté militaire. Les employés ne sont plus dans le centre de formation d'Asticou et le lieu de travail changera probablement de nouveau. Le déménagement est mal géré, et des discussions sont en cours. Après quelques conversations avec la chaîne de commandement supérieure, 14 enseignants de langue ont été réembauchés et 4 autres ont été transférés. La formation linguistique est très importante. Nous continuerons de réclamer des postes permanents.

CFP (Commission de la fonction publique) – La Commission a une nouvelle présidence. La principale préoccupation est la manière dont la CFP testera et évaluera les compétences linguistiques. Son rôle est d'évaluer les compétences en langue seconde exigées dans la fonction publique fédérale. Durant la pandémie, la CFP a permis à certains ministères de mener des tests. Il est préoccupant de savoir que certains de ces ministères effectueront plus de tests. Quel est le rôle de cet employeur? Au départ, il s'occupait de la dotation et de l'équité, et il fixait les règles. Au fil du temps, la participation du ministère à l'établissement des règles est devenue minime. Il laisse tomber ce mandat, qui est pris en charge par le Conseil du Trésor. Milton est préoccupé au sujet de la CPF et de l'orientation qu'elle prend. Nous comptons lui demander comment elle prévoit protéger son mandat à la prochaine réunion du CNCSP.

11. Action politique

Depuis la dernière réunion du Conseil, il y a eu des efforts et du mouvement concernant la mobilisation politique.

Milton croit qu'aucune action ne sera entreprise au sujet de la loi canadienne sur la CCG jusqu'à l'élection du nouveau gouvernement. Il dit que le budget de la CCG est restreint. Cela signifie que l'organisme ira puiser de l'argent dans le surplus budgétaire au lieu d'augmenter les taux pour couvrir les coûts, en raison des tarifs qu'elle facture à l'industrie.

L'autre point sur lequel nous commençons à travailler est l'engagement envers la salubrité alimentaire. On veut répondre aux questions « quoi » et « comment ». Milton ajoute que Jim Thompson travaille avec nous pour recueillir des données, rencontrer les députés et commencer à élaborer un plan médiatique que nous pourrions lancer. Il parle aussi de reportages du *Globe and Mail*. Milton demande au groupe une ventilation du nombre de postes de durée fixe, y compris leurs classifications, qui ont été dotés dans leur région au cours des six derniers mois. Il aimerait ajouter ce chiffre à l'article.

Milton poursuit la discussion en donnant un aperçu des statistiques de Jim. En 2009 et 2010, l'ACIA avait 7 272 employés. En 2016, le nombre d'employés de l'ACIA avait diminué pour s'élever à 6 180. Nous sommes préoccupés que le même résultat se reproduise au cours des prochaines années.

Les statistiques se fondaient sur les années 2009 et 2010, qui étaient après la crise de la listériose, et l'ACIA avait laissé entendre que le nombre d'employés allait augmenter. Il a plutôt diminué. Protégeons-nous la salubrité alimentaire pour les Canadiennes et les Canadiens?

Milton aborde la question de l'intelligence artificielle (IA). Il s'ensuit une discussion sur l'utilisation de l'IA durant laquelle des préoccupations sont exprimées. Par exemple, on se dit préoccupé par la manière dont l'IA analyse l'information et le fait que les priorités changent chaque fois que les inspecteurs constatent un cas de non-conformité, ce qui fait en sorte qu'il est difficile de gérer les priorités et les risques. On parle aussi des permis. Milton dit que le journaliste cherche à accompagner un inspecteur pendant toute une journée pour voir son travail. Milton donne des suggestions quant aux prochaines étapes. On conclut que le groupe pourrait recueillir des faits et les fournir par écrit à Pat afin qu'il puisse présenter une demande d'accès à l'information. Nous voulons commencer à démontrer la valeur de l'ACIA. Il manque un peu de financement, alors Milton a demandé à Sharon DeSouza de partager les coûts.

12. Finances des sections locales – Règlement 15

Renseignements bancaires et statuts des sections locales

Milton fait une mise à jour sur les finances des sections locales. Il déclare que nous réglons graduellement les cas des localités qui n'ont pas rendu leurs finances conformes aux normes, et il énumère les sections locales sur lesquelles nous travaillons encore. Avec un exécutif nouvellement élu, la section locale de la CFP à Ottawa est maintenant en activité. L'une des sections locales de la Saskatchewan a également été reconstruite. En vue de la prochaine réunion du Conseil, Milton dit que le bureau s'efforcera d'envoyer une note de service aux VPR et de demander une mise au point pour évaluer l'engagement et la vitalité de leurs sections locales respectives.

Des questions sont soulevées au sujet de la capacité à participer de nos membres des petites sections locales, notamment à l'échelle régionale. Milton explique que, comme les difficultés à participer sont principalement liées aux coûts et aux déplacements, nous devons exercer des pressions sur l'employeur, à tous les échelons du syndicat. Cependant, il propose que, puisque nous avons des fonds pour envoyer les VPR à des réunions en personne, l'employeur pourrait organiser une rotation des réunions des comités syndicaux-patronaux dans chaque lieu de travail.

La question des mesures incitatives est soulevée. On explique que nous n'avons pas de mesure incitative et que nous avons des honoraires auparavant. On utilisait les « fonds divers » pour couvrir les dépenses.

14. Le point sur le Bureau national

Pat donne un aperçu de la composition de notre bureau, qui demeure la même. Elaine Massie demeure en congé spécial.

Poste d'agente ou d'agent des communications – Une dernière version a été envoyée à l'AFPC pour classer le poste selon le salaire proposé et le budget. Le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance en sera informé.

Griefs

Il y a récemment eu des réunions de la Section de la représentation et des Services juridiques avec le personnel (ART et agents administratifs). Il s'agit de réunions avec les Éléments, principalement avec les ART, parce que des préoccupations ont été soulevées par le groupe de l'arbitrage de l'AFPC et celui-ci veut passer en revue notre procédure de règlement des griefs.

Rapport sur les griefs – Pat fait une mise au point sur les griefs qui sont actuellement gérés par le Bureau national. Nous n'avons pas diminué le nombre de cas en arriéré. C'est parce qu'un ART est occupé avec l'équité salariale et parce qu'il y a eu un nombre plus élevé que la normale de griefs prioritaires au cours de la dernière année.

Quelques griefs au dernier palier ont été entendus par des personnes autres que les ART. Pat a abordé la question avec les employeurs concernés. À compter de maintenant, nous devons réitérer aux deux parties (employeur et section locale) que les griefs au dernier palier sont entendus par le Bureau national. Jannick demande si AAC en a été informée, car ce scénario a été vu à plusieurs reprises dans l'une de ses sections locales. Pat soulèvera la question auprès de l'ART principal d'AAC à sa prochaine réunion.

Les griefs de santé et de sécurité qui sont classés comme de faibles priorités sont préoccupants, compte tenu des cas de violence et de harcèlement au travail qui sont inclus dans ces articles. Milton intervient en disant que la plupart de ces griefs portent sur les droits de la personne, et que les critères relatifs aux droits de la personne et aux mises à pied ne sont pas respectés.

On pose des questions au sujet des plaignants qui se représentent seuls au troisième palier. Milton répond qu'un membre peut déposer un grief qui ne se rapporte pas à la convention collective ou aux droits de la personne. Nous ne pouvons PAS les signer et le plaignant doit se représenter lui-même.

Il y a un arriéré d'anciens griefs de classification. Audrey aimerait que Milton soulève la question au CNA. Luc l'ajoutera à la liste des mesures à prendre.

On soulève la question des vaccins contre la COVID. Milton dit que Bruno a presque terminé le traitement des griefs sur la vaccination. Ils seront tous soumis à l'AFPC.

Au sujet du retour au bureau, avons-nous un processus pour les paliers inférieurs? Milton dit de simplement démarrer les griefs. Pat dit qu'il est important de lier le grief à un article précis de la convention collective autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Il a été proposé que le Bureau national crée un système de suivi, soit une feuille Excel qui aidera les sections locales à faire le suivi des griefs. Milton demande comment le Conseil envisage d'utiliser la feuille. On clarifie qu'elle aidera les sections locales à consigner des données quand elles recevront la liste de contrôle des agents administratifs. Nous vérifierons ce qui peut être fait. Nous l'ajouterons aux mesures à prendre.

Mesures à prendre

- Envoyer une communication sur les griefs et la représentation, et sur la représentation au troisième palier qui doit être assurée par le Bureau national.
- Les protocoles d'entente conclus par les sections locales doivent être transmis au Bureau national. Rappeler qu'il faut en discuter avec le VPR.

- Obtenir la liste des griefs qui ont plus de trois ou quatre ans et qui sont en attente au bureau de l'AFPC; nous demandons des suivis individuels sur ces cas.
- Création d'une feuille Excel que les sections locales utiliseront pour faire le suivi des griefs de premier et de deuxième palier; soumettre la feuille au Conseil aux fins d'examen.

On parle du site Web. Milton informe tout le monde qu'il est possible d'envoyer des documents à la boîte de courriel générale et que nous ajouterons ces documents à la liste pour qu'ils soient mis à jour.

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

Aucune demande n'a été soumise depuis mai. Il y a une demande en attente, et le comité devra se réunir pour discuter des prochaines étapes.

Le mandat a également été discuté au sein du comité. Les dirigeants l'ont passé en revue et se sont engagés à effectuer une révision annuelle pour s'assurer du respect des pratiques du bureau. Le Conseil est invité à présenter ses commentaires d'ici le 21 janvier au sujet de modifications à apporter au mandat du Fonds de justice sociale (FJS) du Syndicat de l'Agriculture. Toutefois, les modifications nécessiteront probablement une résolution pour le congrès.

Il est mentionné que nous travaillons à réorganiser la section de notre site Web qui porte sur le FJS afin de regrouper tout le contenu sur une seule page.

Gus demande si les motions présentées aux séminaires régionaux en vue d'égaliser les dons/fonds recueillis venaient du FJS. Milton explique nous avons vu certaines demandes qui ne correspondent pas au mandat du FJS. D'habitude, nous demandons une résolution pour égaliser des fonds si la demande s'inscrit dans le mandat du Fonds. Une motion conforme au mandat serait transmise au comité du FJS aux fins d'examen et d'approbation.

Jannick demande s'il est toujours utile d'envoyer des commentaires. La réponse courte est oui; les dirigeants regrouperont les commentaires, les soumettront au Conseil, puis une résolution pourrait être soumise par le Conseil.

16. Rapports des comités permanents

Milton aimerait commencer par le Comité des Statuts.

a) Rapport du Comité des Statuts et de l'éducation – voir l'annexe 1

Jannick lit le rapport.

On rappelle au Conseil que la formation sera virtuelle. Milton confirme que le message d'invitation est prêt à être envoyé à nos sections locales et au Conseil. Des lettres de demande de congé seront envoyées pour obtenir un congé d'un jour, compte tenu des différents fuseaux horaires.

Proposition en vue de modifier la formulation du point n° 4 – APPROUVÉE

Modifier la première phrase comme suit : « *Le Comité s'est fait demander d'assurer le suivi de quatre résolutions qui ont été adoptées au congrès triennal du Syndicat de l'Agriculture en vue d'être soumises au congrès de l'AFPC.* »

Dorothy demande ce qui est arrivé avec ces résolutions. Milton dit qu'elles ont été adoptées au congrès du Syndicat de l'Agriculture, puis soumises au congrès de l'AFPC. Elles ont été adoptées, mais ne font plus l'objet d'un suivi. Les résolutions NEGO-009 et NEGO-029 sont en cours de réalisation.

Une note de service a été envoyée à Luc pour constituer un dossier afin de permettre des modifications aux Statuts et aux règlements (il sera soumis au prochain congrès).

Une motion en vue de l'adoption du rapport du Comité des Statuts et de l'éducation est présentée par Randy et appuyée par Curtis.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 3

b) Rapport du Comité des finances et des communications – voir l'annexe 2

April lit le rapport.

Modification du dernier paragraphe à la page 2 du rapport en anglais. Insérer les mots « ARE SHARED » avant le point-virgule dans la première phrase.

Une motion en vue de l'adoption du rapport du Comité des finances est présentée par Patrick et appuyée par Dorothy.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 4

Budget

Pat fait un survol du budget, poste par poste. Il répond aux questions et les résout. Pour plus de détails, veuillez consulter le rapport du Comité des finances.

c) Rapport du Comité des questions générales – voir l'annexe 3

Stewart, Kasia et Gus lisent le rapport.

MOTION 1 :

Le Comité a proposé une motion pour que Tammy Carter reçoive une récompense pour longs états de service du Conseil national. Audrey demande qu'une petite modification soit apportée au rapport. Milton dit qu'il permettra que la modification soit apportée s'il y a consensus entre les membres du comité.

MODIFICATION DE LA MOTION – Le Comité recommande que Tammy Carter, Ronia Gortsos, Christine Austin et Stéphane Scaramella reçoivent une récompense pour longs états de service du Conseil national.

Justification : Veuillez consulter le rapport pour plus de détails.

MOTION ADOPTÉE – à mains levées.

MOTION 2 :

Le Comité a proposé une motion pour que le Syndicat de l'Agriculture achète des articles promotionnels pour le comité des droits de la personne, pour un total de 9 820 \$, plus le coût du logo.

La motion est irrecevable. Milton dit de soumettre la demande d'abord à l'Exécutif, car en ce moment, les coûts ne sont pas entièrement établis. Des questions sont posées sur la distribution des articles, et on y répond. Une justification est également demandée et fournie concernant les articles promotionnels.

Point 3 – Milton veut savoir ce qu'on demande exactement pour les prochaines étapes. Le comité veut-il que Milton vérifie auprès de l'AFPC si d'autres cours de formation ou forums sont offerts aux groupes d'équité? Audrey dit qu'elle consultera les membres de son comité et fera un suivi avec Milton. On précise que les suggestions représentent des mesures de sensibilisation, car la formation en soi n'est pas suffisante.

Modification du rapport en anglais : remplacer « CANVAN » par « CAVAN ».

Proposition visant à modifier la formulation du point n° 4 – APPROUVÉE. Remplacer « TRAINING » (formation) par « FACILITATED DISCUSSION » (discussion dirigée).

Point n° 5 – Milton accepte les deux premières suggestions. La troisième suggestion relève de la compétence du Bureau national.

Point n° 6 – Mesure à prendre irrecevable. Modification de la mesure à prendre dans le rapport.

Une motion en vue de l'adoption du rapport du Comité des questions générales est présentée par Kasia et appuyée par Stewart.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 5

d) Rapport du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité – voir l'annexe 4

Aaron dit que les erreurs grammaticales seront corrigées.

Bralavan et Aaron lisent le rapport.

Point n° 4 – Bralavan transmettra le modèle mentionné à Luc, pour qu'il l'envoie aux membres du Conseil.

MOTION 1 :

Irrecevable. Consulter le rapport pour obtenir la justification.

MOTION 2 :

Proposée par Aaron et appuyée par Bralavan. Consulter le rapport pour plus de détails.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 6

Point n° 6 – Randy pose des questions au sujet de la discussion qui y est mentionnée, étant donné que le CNSST se réunira sous peu. Milton dit qu'il devrait s'informer au sujet de la discussion entre l'ACIA et Transports Canada concernant l'expédition et l'acheminement par camion, pour savoir quelles limites ont été discutées et quel organisme est responsable.

AAC – Le président fait une remarque rapide au Conseil, pour que tous ceux qui envoient des rapports vérifient s'il manque des éléments.

MDN – Normalement, nous demanderions à l'employeur s'il aimerait partager le document, mais comme il n'est pas question d'accéder au tableau de bord, il sera partagé. À l'avenir, les membres du Conseil devraient informer leurs comités de ce qu'ils aimeraient obtenir, sans nommer de ministère. Il est rapidement reconnu que ce comité a de la difficulté à se faire représenter.

MOTION 3 :

Modification de la formulation – remplacer « JOINT OSH TRAINING » (formation mixte sur la SST) par « JOINT LEARNING PROGRAM » (Programme d'apprentissage mixte).

Ce point vise à préciser que, lorsque nous recommencerons à négocier, nous voulons faire partie du PAM, mais nous ne voulons pas payer la partie qui porte sur la santé et la sécurité.

Après discussion, on remarque que la signification de la motion porte à confusion. Milton explique que la motion doit être interprétée pour refléter le paiement des cours par le Conseil du Trésor. Afin de clarifier le tout pour le Conseil, Milton confirme qu'il ajoutera quelque chose au rapport pour éclaircir la signification de la motion.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 7

Modification du point n° 7 – la date sera remplacée par le 10 janvier.

On soulève la question des protocoles d'ententes. Nous avons les comités. L'ACIA nous a donné des noms de membres, mais des discussions sont en cours.

MOTION 4 :

Milton donne au Comité la possibilité de modifier la formulation et de supprimer la première phrase. Bralavan demande s'il peut la reformuler pour établir une forme de communication proactive avec les membres. Milton dit d'ajouter ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité.

Le Comité accepte de supprimer la première phrase.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 8

Motion en vue de l'adoption du rapport du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 9

17. Points à l'ordre du jour proposés par les VPR

Après avoir traité la plupart des points durant la réunion du Conseil, on pose une question au sujet de la mise en place du comité d'examen mixte de l'ACIA sur le télétravail. Audrey dit qu'il devrait être mis sur pied sous peu. Audrey et Pat siégeront à ce comité.

Point 3 – Milton demande des éclaircissements. On explique que chaque fois que la région du Québec demande un accusé de réception ou conteste un trop-payé conformément aux lignes directrices, le Centre des services de paye n'effectue pas de suivi. Comment peut-on fournir une preuve lorsque les courriels ne sont pas ouverts? Randy et Pat soulèveront la question à leur réunion mensuelle avec le gestionnaire de la paye.

Il y aura une discussion informelle au sujet du point 4, mais Audrey l'ajoutera aussi à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité des questions générales.

Point 5 – Chaque fois qu'il y a une opposition, il faut continuer de dire à l'employeur que nous déposons les griefs que nos membres veulent déposer.

Le dernier point sera abordé au moyen d'une discussion informelle.

18. Prochaine réunion du Conseil

La prochaine réunion du Conseil aura lieu en mai 2025. Elle est provisoirement prévue à Ottawa, mais le lieu et les dates pourraient changer.

Les points à l'ordre du jour étant épuisés, la séance est LEVÉE.

Procès-verbal soumis par :

Isabelle Tardif
Adjointe administrative

ANNEXE 1

SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – COMITÉ DES STATUTS ET DE L'ÉDUCATION

6 novembre 2024, Edmonton (Alberta)

Horaire de la séance : de 13 h 30 à 15 h 30

Participant(e)s :

Randy Olynyk – président

Curtis Veale – coprésident

Jannick Beaurivage

Absent :

Donald Jeansomme

Secrétaire : Curtis Veale

- 1 Examen du procès-verbal de la réunion précédente
 - a. Les Statuts et les Règlements ont été traduits et sont presque prêts à être distribués. Ils doivent subir une dernière révision et seront accessibles sous peu.
Cette tâche a été terminée.
 - b. Il y a une erreur dans les Statuts, à l'article 1 du Titre 8. L'article doit se lire « aura pour objectif » et NON « aura pour objet ».
 - Titre 2 – Buts et **objets**. 1) La section locale a pour **objet** de protéger, de maintenir et de promouvoir les intérêts des membres qui relèvent de sa compétence.
 - **Texte remplacé par** : Titre 2 – Buts et **objectifs**. 1) La section locale a pour **objectif** de protéger, de maintenir et de promouvoir les intérêts des membres qui relèvent de sa compétence.
Il s'agit seulement d'un changement d'ordre administratif.
 - c. Annexe C du Manuel : les procès-verbaux des sections locales doivent être joints. Si certains procès-verbaux ne sont pas approuvés avant l'assemblée générale de l'année prochaine, est-il possible d'envoyer des procès-verbaux non approuvés?
Oui, les procès-verbaux non approuvés peuvent être envoyés, selon la réponse de Milton. Aucune mesure n'est nécessaire.
- 2 Séance de formation

La formation aura lieu le 18 février 2025 de 11 h à 15 h (HE).

 - Sujet : Santé mentale et violence en milieu de travail.
 - Des formateurs de l'AFPC animeront les cours.
 - Le Bureau national enverra un courriel pour rappeler aux sections locales de proposer deux membres qui recevront la formation.

Nous recommandons que le Bureau national envoie la lettre d'appel pour cette formation à la fin de novembre.
- 3 Marche à suivre pour déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne :

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/plaintes/comment-deposer-une-plainte>

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/complaints/how-file-a-complaint>

Si vous déposez un grief pour discrimination, le Syndicat de l'Agriculture recommande de déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne en même temps.

- 4 Le Comité s'est fait demander d'assurer le suivi de quatre résolutions qui ont été adoptées au Congrès triennal du Syndicat de l'Agriculture pour qu'elles soient présentées au Congrès de l'AFPC :
- GEN-025 : (0,03 \$/mois/membre) – Adoptée – Fouillez les décharges : exercer des pressions sur les gouvernements fédéral et provinciaux concernant la fouille des décharges et la cause des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées.
 - GEN-031 : (0,03 \$/mois/membre – ponctuel) – Adoptée. Exercer des pressions sur le gouvernement concernant le racisme environnemental et créer un volet éducatif.
 - NEGO-009 : (aucun coût) – Adoptée. Consulter l'AFPC au sujet des processus de dotation à la suite des changements touchant notamment le mécanisme de recours complet.
 - NEGO-029 : (aucun coût) – Adoptée. L'AFPC doit inclure une formation sur la santé mentale dans son programme national d'éducation.

Nous avons effectué un suivi de ces quatre résolutions, et l'AFPC ne prend plus de mesures à leur sujet.

Adoption du rapport proposée par Randy Olynyk et appuyée par Curtis Veale.

ANNEXE 2

RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT DES FINANCES ET DES COMMUNICATIONS

6 novembre 2024

Membres du Comité :

Patrick St-Georges (président)
Dorothy McRae (coprésidente)
April Roberts (suppléante de Nadia)
Luc Gour (membre du personnel)
Sherry Hunt (absente et sans suppléance)

Le président souhaite la bienvenue aux membres du Comité et souligne que Dorothy McRae a été élue par proclamation comme coprésidente.

Examen du budget et des investissements

Le budget et les investissements ont été revus et mis à jour en date d'octobre 2024. Au mois de septembre, le nombre de nos membres a diminué pour passer de 7 902 à 7 692, dont 1 488 sont des cotisants RAND. De toute évidence, le nombre de nos membres a diminué considérablement depuis le dernier rapport, ce qui s'explique probablement par la perte de nombreux postes d'une durée déterminée au sein du Syndicat de l'Agriculture. Les membres discutent brièvement afin de définir qui sont les cotisants RAND et de définir la signification du terme « membre en règle ».

Le Comité examine le budget poste par poste et en discute longuement. Le poste 3 (assemblée générale du CTC) est corrigé : il manquait le montant réel de 4 150 \$ (83 %). Les membres discutent des salaires du personnel afin d'expliquer pourquoi nous avons dépassé nos prévisions budgétaires. Il est également souligné que les frais d'hôtel (qui surpassaient le budget l'an dernier) ont considérablement augmenté, ce qui entraîne des dépenses plus importantes pour les membres du Conseil et les salles de réunion. Mais, fait surprenant, les frais de déplacement par avion semblent respecter le budget jusqu'à présent cette année. Dans l'ensemble, nos dépenses réelles (jusqu'à présent, cette année) correspondent à 75 % du montant prévu, ce qui respecte notre budget total prévu.

Le Comité tient à rappeler à tous les membres du Conseil qu'ils doivent faire un rappel à leur section locale respective au sujet de l'indemnité pour la garde familiale offerte par notre Élément, étant donné qu'elle semble être considérablement sous-utilisée.

Il est également souligné que la valeur négative inscrite au poste 23 (Droits de la personne – National) correspond à un remboursement d'un hôtel en lien avec un

événement antérieur, qui n'avait pas encore été encaissé. Par conséquent, le directeur national des droits de la personne aura des fonds supplémentaires à utiliser pour la réunion nationale qui se tiendra en décembre.

Le Comité examine aussi les soldes des réserves financées, en soulevant les commentaires et les questions qui suivent :

- Luc rajustera certaines des expressions utilisées pour désigner des montants « par année » dans les descriptions des rangées aux fins de clarté.
- Le Comité aimerait connaître quelles sont nos options pour clore la réserve financée pour la négociation collective, qui compte un solde de 41 121 \$, étant donné que cette réserve ne figure plus dans notre budget.
- La réserve financée pour la grève, qui est déjà close, apparaît toujours dans cette feuille de travail, étant donné que l'AFPC a récemment facturé un montant de 12 200 \$ au Syndicat de l'Agriculture, car il a fallu plus de temps que prévu pour régler toutes les indemnités de grève. Le Comité demande que l'ancien solde (du fonds de grève ponctuel de 1 000 000 \$) figure sous la rubrique « début de 2024 », aux fins de suivi, y compris la somme de 477 476 \$ qui a déjà été utilisée.
- Les membres du comité discutent du compte d'épargne-santé; il s'agit de fonds qui couvrent nos obligations envers les membres du personnel à la retraite, dans l'éventualité où notre syndicat était dissous.

Les placements sont passés en revue, y compris les certificats de placement garanti (CPG) et les actions. Nos placements génèrent toujours des intérêts à un taux plus élevé que celui des dernières années. Nous continuons d'investir les deux tiers de nos fonds dans des CPG à faible risque et l'autre tiers, dans des actions de confiance.

Le Comité aimerait demander à l'Exécutif national de faire attention aux organisations dans lesquelles nous investissons nos fonds, dans le cadre des prochains CPG, afin de nous assurer que les organisations sont favorables aux syndicats.

Communications

Le président donne quelques nouvelles et le Comité discute des points suivants :

- Somme supplémentaire de 5 000 \$ pour Google, pour nous assurer que notre site Web apparaîtra dans le haut de la liste des résultats de recherche.
- Brève mise à jour sur le poste d'agent des communications; une autre version de la description de poste proposée a été envoyée à l'AFPC aux fins de classification. Nous espérons avoir une réponse de l'AFPC très bientôt. Une fois que la classification du poste sera déterminée, l'Exécutif national devra informer le SEA (le syndicat du personnel), étant donné qu'il s'agirait d'un nouveau poste (d'une durée déterminée de deux ans) au Syndicat de l'Agriculture.

- On rappelle au Comité que la prochaine réunion ponctuelle/virtuelle du Conseil se tiendra le 22 janvier et que les suppléants sont invités à titre d'observateurs.
- Enfin, la formation des agents des sections locales se tiendra le 18 février et Luc enverra des avis aux sections locales la semaine prochaine. La formation portera sur la sensibilisation en santé mentale et sur la violence et le harcèlement au travail.

Durant la discussion en table ronde, une question est posée au sujet de l'ordre du jour et des procès-verbaux des réunions antérieures du Conseil national d'administration (CNA) peuvent être partagés; heureusement, Milton vient tout juste d'arriver à la réunion. Milton explique que, dans le passé (avant la pandémie), l'AFPC imprimait une copie du procès-verbal de la réunion du CNA et l'envoyait à toutes les sections locales, mais qu'elle a cessé de le faire. Des discussions continuent d'avoir lieu au CNA sur la transmission des procès-verbaux aux sections locales et (idéalement) aux membres de notre Conseil national.

On demande aussi (à Milton) si les notes de service XO de l'AFPC ou les communications connexes peuvent être transmises en temps opportun au Conseil du Syndicat de l'Agriculture et aux membres des sections locales. Il est important que les représentants du Syndicat de l'Agriculture demeurent au courant des différentes orientations ou directives que l'AFPC donne aux Éléments. Milton s'engage à chercher des manières d'améliorer la transmission de ces communications.

Adoption du rapport proposée par Patrick St-Georges et appuyée par Dorothy McRae.

ANNEXE 3

Rapport du Comité des questions générales

Réunion du 6 novembre 2024

Delta Edmonton South, Alberta

Participant(e)s

Audrey St-Germain – 3^e VPEN – présidente/secrétaire de réunion

Kasia White – VPR, région de la capitale nationale

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

Gus Mardli – directeur des droits de la personne et rédacteur de ce rapport

Invité :

Milton Dyck, président

Le Comité des questions générales commence sa réunion à 13 h 33. La présidente du Comité souhaite la bienvenue à tout le monde.

1. Examen du procès-verbal de la réunion précédente

a) Discussion pour rappeler aux sections locales les différents prix offerts par le Syndicat de l'Agriculture :

- Formulaire de mise en candidature : récompense pour longs états de service du Syndicat de l'Agriculture
- Formulaire de mise en candidature : membre à vie
- Formulaire de mise en candidature : prix des militants de la base
- Formulaire de déclaration du décès d'un membre

MESURE À PRENDRE : Rappeler au Conseil de promouvoir les prix (voir le site Web) et ajouter cette question comme point permanent à l'ordre du jour.

b) Récompense pour longs états de service du Conseil national (plaque) :

Tammy Carter a été élue VPR de l'Ouest de l'Atlantique en 2017. Tammy a effectué deux mandats dans son poste et continue d'agir à titre de suppléante pour la région de l'Ouest de l'Atlantique. Tammy a siégé à un sous-comité sur la santé mentale et au comité d'examen de l'équité salariale à l'ACIA. Tammy s'est consacrée à développer les sections locales de sa région et à soutenir les membres.

MESURE À PRENDRE : Ajouter cette question comme point permanent à l'ordre du jour.

MOTION : Le Comité recommande que Tammy Carter reçoive une récompense pour longs états de service du Conseil national.

2. Matériel promotionnel pour l'équité et les droits de la personne (tasses à café, t-shirts, vestes, autocollants, drapeaux, etc.)

Le Comité discute de la suggestion de Gus de faire imprimer le logo des droits de la personne sur les articles suivants :

Total de 100 tasses à café

Total de 8 000 autocollants

Total de 100 t-shirts

Total de 500 porte-clés avec ouvre-bouteille

MESURE À PRENDRE : Une demande de soumission a été envoyée à Canvan.

3. Exploration d'initiatives ou d'idées pour développer des voies d'accès au leadership qui appuient l'expression de voix diverses au sein du syndicat et assurer une représentation équitable

Gus veut recevoir des idées pour développer des voies d'accès au leadership qui appuient l'expression de voix diverses. Milton mentionne que l'AFPC a une formation que nous pourrions offrir à la première réunion du Conseil après le congrès triennal. La formation offerte par l'AFPC n'est pas ce que le Comité des droits de la personne souhaite obtenir. Le Comité veut une formation plus inclusive pour tous les groupes d'équité. Les personnes doivent se sentir à l'aise d'accéder au leadership. Nous avons des groupes d'équité au sein du Conseil, mais il nous faut plus de sensibilisation et d'inclusion. Quelles sont les prochaines étapes?

Suggestion faite au Comité des droits de la personne :

12 manières simples de sensibiliser les gens

1. Organisez des événements de collecte de fonds
2. Organisez des événements éducatifs
3. Établissez un record mondial : Déterminez comment vous pourriez établir un record mondial lié à votre cause.
4. Soyez cohérent : La meilleure façon de rendre votre cause plus facile à reconnaître consiste à faire en sorte que vos images et vos propos soient cohérents. Utilisez toujours la même image ou le même logo comme photo de profil et assurez-vous que votre appel à l'action ne varie pas.
5. Créez et offrez du matériel promotionnel
6. Renforcez votre notoriété sur les réseaux sociaux

7. Produisez du contenu utile
8. Réalisez des brochures d'information
9. Rédigez un communiqué de presse
10. Créez un défi vidéo
11. Mettez vos collègues au défi : Encouragez les gens à participer à un défi sur votre lieu de travail afin de les sensibiliser à votre cause et d'obtenir de l'argent pour votre collecte de fonds. Proposez par exemple un concours de cuisine ou un tournoi de jeux de société.
12. Relevez un défi

4. Formation sur le dépôt d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne

La plupart des délégués syndicaux ne savent pas comment rédiger une plainte ou représenter les personnes qui veulent déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. Le Comité en discute et formule différentes suggestions.

MESURE À PRENDRE : Le Comité recommande que le Comité des droits de la personne du Syndicat de l'Agriculture crée une discussion dirigée qui sera présentée à tous les séminaires régionaux.

5. Commentaires envoyés par les sections locales aux VPR sur les jours de reconnaissance, les avis ou les déclarations

Le Bureau national a envoyé chaque déclaration à tous les membres du Conseil et à toutes les sections locales. Suggestions :

- Préciser dans la ligne d'objet qu'il s'agit d'une communication du Comité des droits de la personne.
- Publier les déclarations dans le site Web du Syndicat de l'Agriculture.
- Le directeur des droits de la personne voudrait envoyer les déclarations directement aux sections locales et aux membres du Conseil.

6. Déclaration sur les droits de la personne concernant les projets de loi anti-trans de l'Alberta

Tous les membres sont d'accord avec cette déclaration.

MESURE À PRENDRE : Le Bureau national distribuera le document aux sections locales et l'affichera dans le site Web.

Le Comité lève la séance à 16 h 47.

Adoption du rapport proposée par Audrey St-Germain et appuyée par Kasia White.

ANNEXE 4

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

Date : Le 6 novembre 2024, de 9 h à 12 h 28

Lieu : Delta South, Edmonton – salle Imperial

Membres du comité :

Aaron Swerdlyk, 4^e vice-président de l'Exécutif national (président)

Jan Pennington, VPR, Est de l'Atlantique

Bralavan Krishnakumar, VPR, Sud de l'Ontario

Séverine Guérineau, VPR, Ouest du Québec

Suppléants (observateurs) :

Ouverture

Secrétaire :

1. Mot de bienvenue
2. Approbation de l'ordre du jour
3. Examen du procès-verbal de mai 2024
4. Mesures à prendre prévues dans le procès-verbal précédent

Toutes les mesures à prendre qui sont terminées, comme en a convenu le comité, ont été supprimées de ce rapport.

MESURE À PRENDRE : Le président du comité tentera de trouver une copie de la politique de chaque employeur sur la violence en milieu de travail pour l'afficher dans notre site Web avec le lien vers le document de l'AFPC. **En suspens.**

Le président du comité reconnaît que cette mesure n'est pas terminée et mentionne qu'il travaillera avec le bureau pour faire publier les documents en question. Le président du comité communiquera avec les coprésidentes ou coprésidents du comité national de santé et sécurité au travail (CNSST) pour demander les politiques dans les deux langues officielles.

MESURE À PRENDRE : Les membres ont l'impression que les négociations collectives ne tiennent pas compte de leurs points de vue. Si nous les faisons participer dès les premières étapes, ils se sentiront davantage concernés et seront plus satisfaits des résultats. Nous pourrions envoyer une demande aux membres et trouver des enjeux communs. Puis, nous pourrions aider les membres à rédiger leurs revendications concernant ces enjeux communs. **Cette mesure a été**

prise, mais le comité décide de la garder à l'ordre du jour, car l'ACIA n'a pas encore envoyé d'appel de revendications.

Recommandation : Les membres du Conseil rappelleront aux présidents de leurs sections locales que la date limite pour soumettre les revendications est le 15 novembre. Si le Conseil est d'accord, Bralavan a un modèle qu'il peut transmettre aux autres membres du Conseil afin qu'ils l'envoient le plus rapidement possible.

Mesure à prendre : Bralavan a envoyé un courriel à Luc pour être traduit et distribué.

5. Violence en milieu de travail (point permanent)

Le comité note que, dans bien des cas, l'employeur ne s'assure que tous les employés suivent la formation d'appoint nécessaire sur les règlements concernant le harcèlement et la violence au travail.

Motion : Il est proposé que le Syndicat de l'Agriculture envoie un courriel à tous les membres sur la nécessité de suivre les deux séances de formation.

Cette motion est non-recevable par le président car elle est trop lourde et de plus est la responsabilité de l'Employeur.

Motion : Il est proposé que le Syndicat de l'Agriculture mette à jour le document d'information essentielle et ajoute le lien vers la trousse de l'AFPC sur la prévention de la violence au travail, mais souligne également l'importance du processus de grief (et fournisse le libellé à utiliser). Le document devrait aussi mentionner les congés pour accident de travail et les plaintes pour atteinte aux droits de la personne (le cas échéant).

Cette motion est approuvée. Même si ce travail est déjà en cours, la motion offre une information à des instructions spécifiques que nous voulons voir dans un nouveau document.

6. Mises à jour des employeurs sur la santé et sécurité au travail (point permanent)

AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)

L'ACIA discute de l'idée de faire effectuer les inspections par Transports Canada sous la supervision virtuelle d'inspecteurs de l'ACIA, qui agiraient comme experts. Toutefois, aucun détail n'a été fourni sur la méthode à employer pour ce faire.

Nous demandons à ce que des pièces d'identité fassent partie de l'équipement de protection individuel, afin que les inspecteurs soient identifiés en tant que représentants officiels et non identifiés à tort comme membres du public. Bien que certaines régions trouvent des façons de le faire, il n'y a pas de procédure à l'échelle nationale.

Raman Srivastava, vice-président, Ressources humaines, a signalé qu'en raison de restrictions budgétaires, la réunion de septembre du CNSST se tiendra virtuellement, et celle de décembre se tiendra en personne. Toutefois, pour les réunions suivantes, la décision ne reviendra plus au CNSST. Nous ne sommes pas d'accord avec cette politique et nous nous y opposons.

Le comité discute de la possibilité de déposer une plainte auprès d'EDSC contre les employeurs afin de les forcer à tenir les réunions en personne. Nous avons demandé à Milton d'en discuter avec nous et il nous a conseillé de faire attention à l'approche utilisée. Si une décision est rendue contre nous, tous les employeurs pourraient s'en servir afin d'éliminer toutes les réunions en personne. La direction ne reconnaît pas que les comités fonctionnent par consensus et décide simplement que toutes les réunions se tiendront virtuellement.

Le comité discute longuement de la formation du Programme d'apprentissage mixte (PAM) sur la santé et la sécurité au travail (SST). Nous avons posé des questions au président du Syndicat de l'Agriculture à ce sujet et nous formulons la suggestion suivante :

Motion : Il est proposé, aux fins de la négociation collective avec l'ACIA, que le Syndicat de l'Agriculture soumette une revendication afin de préciser que la formation pour les membres des comités mixtes de SST doit être entièrement payée par l'ACIA.

Justification : c'est ainsi que la formation est organisée au Conseil du Trésor; toutefois, à l'heure actuelle, les membres du comité de l'ACIA n'ont pas accès à la formation et celle-ci devrait être entièrement financée par l'ACIA, car la santé et la sécurité sont la responsabilité de l'employeur.

Cette motion est approuvée. Il a été noté que cela n'interférera pas des demandes futures à l'ACIA du projet pilote et le Programme d'Apprentissage Mixte. Le PAM SST a un degré de séparation du reste du programme du Conseil du trésor qui est pleinement financé par l'Employeur.

COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS (CCG)

Les discussions se poursuivent concernant l'endroit où se tiennent les réunions du CNSST.

La CCG n'investit pas dans l'équipement et la formation de santé et de sécurité, en invoquant des restrictions budgétaires.

La plupart des formations sur la violence en milieu de travail sont terminées (pour les deux niveaux), sauf pour le Québec, qui a dû faire traduire la formation de deuxième niveau.

La dotation et les heures supplémentaires continuent d'être problématiques, et maintenant, le travail par quarts aux nouveaux endroits est un problème supplémentaire pour la conciliation travail-vie personnelle et la santé générale.

La poussière de grains est un problème dans de nombreux bureaux.

Le Comité suggère de réfléchir à déposer des plaintes auprès d'EDSC si aucun progrès n'est réalisé.

AGRICULTURE ET AGROALIMENTAIRE CANADA (AAC)

Le plus important problème non résolu est l'absence d'un inventaire des produits chimiques.

L'employeur a connu un certain roulement parmi les destinataires désignés, mais commence à se remettre sur la bonne voie. Les destinataires désignés refusaient des avis d'incident, mais se sont fait dire que c'était interdit.

AAC a fixé un seuil de 80 % pour le nombre d'employés ayant suivi la formation sur la violence en milieu de travail, ce qui est complètement inacceptable.

ÉCOLE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (EFPC)

L'École a un comité qui fonctionne bien et avec lequel il est généralement facile de collaborer.

Les principaux problèmes concernent l'ergonomie, la santé mentale et la violence au travail.

Tous les employés (100 %) ont suivi les deux formations sur le harcèlement et la violence au travail.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (MDN)

Le comité du MDN est complexe et compte beaucoup de membres.

L'un des principaux problèmes que le comité souhaitait mentionner était le tableau de bord sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Le comité aimerait transmettre le document aux membres du Conseil pour qu'ils puissent le présenter comme solution aux comités des employeurs.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE (CFP)

Les réunions se tiennent actuellement en mode hybride.

Les membres du comité suivront une formation sur la prise de décision par consensus, mais s'il ne s'agit pas vraiment d'un problème.

7. Mises à jour sur la négociation collective (point permanent)

Les revendications à soumettre au Conseil du Trésor doivent être transmises d'ici le 15 novembre.

Les membres sélectionnés parmi leur région seront invités à une rencontre sur Zoom durant laquelle nous choisirons les personnes déléguées qui assisteront à la conférence sur la négociation, et ce, avant le 15 décembre.

Le comité devra trier les revendications et les classer par ordre de priorité d'ici le 11 janvier. Les membres du comité vérifient leur disponibilité pour effectuer ce travail.

8. Document d'information concernant les rapports sur les situations comportant des risques pour aider les membres (nouveau point)

Le comité s'est fait demander de formuler un plan pour réduire le nombre de blessures chroniques, car nous avons observé quelques lacunes dans les signalements et les rapports sur les situations comportant des risques.

Certains employés de l'ACIA ont accès à Power BI, qui peut contenir certains renseignements statistiques. Il semblerait que les renseignements sont communiqués aux comités régionaux, mais nous sommes inquiets que, si les problèmes ne sont pas signalés, les données n'en tiennent pas compte. Nous encourageons le Conseil à demander les données nécessaires aux réunions de leur comité de SST.

Motion : Il est proposé que le Syndicat de l'Agriculture rédige un document d'orientation qui serait publié dans Info Clé pour aider les membres ayant des blessures chroniques (Exemple : perte auditive). Ces renseignements ou le lien correspondant devraient être envoyés par courriel à tous les membres.

Cette motion est approuvée. Le président partagera l'information la manière la plus appropriée.

National Council
Conseil national

Nov-24

Recorded Votes/Votes Consignés

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Lessard, Annie	Beaurivage, Jannick	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
	Guérineau, Séverine	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Pearson, David	Pearson, David	4	4	1	1	1	1	4	4	4				
Duhamel, Angela	Jeansonne, Don	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
	Krishnakumar, Bralavan	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Thomas, Krysty														
	Mardli, Gus													
		1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Carter, Tammy	McRae, Dorothy													
		3	1	1	1	1	1	1	4	1				
		4	1	1	1	1	1	1	1	1				
Campbel, Leslie	Olynyk, Randy													
	Pennington, Jan	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Roberts, April	Roberts, April	3	1	1	1	1	1	1	1	1				
Bowler, Kristin	Spence, Stewart	1	1	1	1	1	1	2	1	1				
	St-Georges, Patrick	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
	St-Germain, Audrey	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
	Swerdlyk, Aaron	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Williams, Angela	Veale, Curtis	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Gianotti, Alice	White, Kasia	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
	Dyck, Milton	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
	VACANT, North Alberta													

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

Quorum: Bylaw 6 sec 6

VOTE

- 1 approved May 2024 minutes
- 2 President report
- 3 By-Laws Standing Committee report
- 4 Finances & Communication Standing Committee report
- 5 General Standing Committee report

Motion: The Agriculture Union to update the key info document and add the link for the PSAC's work place violence toolkit, but also outline the importance of the grievance process (and provide potential wording). It also should refer to injury on duty leave and Human Rights complaints (where applicable).

Motion: For CFIA bargaining the Agriculture Union will put in a demand to clarify that the Joint Learning Program OSH training be fully covered by the CFIA.

Motion: The Agriculture Union will develop a guidance document to be posted on Key Info that would help members with chronic injuries.

Collective Bargaining and Health and Safety Standing Committee report

10
11
12

VOTE

- 1 Adoption des minutes mai 2024
- 2 rapport du président
- 3 rapport du comité permanent des Statuts et règlements
- 4 rapport du comité permanent des finances et ccommunication
- 5 rapport du comité des questions générales
- 6
- 7
- 8
- 9 rapport du comité permanent de la négociation collective et de la santé et sécurité
- 10
- 11
- 12