

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

Du 27 au 29 mai 2025 – 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 Beurivage, VPR, Est du Québec Séverine Guérineau, VPR, Ouest du Québec Mairead Hannigan, VPR suppléante, Sud de l'Ontario Kasia White, VPR, région de la capitale nationale (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. Krysty Thomas, directrice nationale, Droits de la personne 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 Nathalie Cale, agente des relations de travail Aaron Lakoff, agent des communications Kate Bradley, adjointe administrative – secrétaire de la réunion

1. Convocation

Milton déclare la séance ouverte à 9 h 03, heure d'Edmonton.

2. Politique sur le harcèlement

Pat lit la politique à haute voix, et il est décidé que lui et Sherry seront les personnes-ressources. Il est possible de les joindre par cellulaire au 613-799-2962 (Pat) ou au 587-257-8522 (Sherry).

3. Observations liminaires

Milton déclare que le nouveau premier ministre influencera la manière dont nous gérons notre syndicat. Des restrictions budgétaires pourraient être à venir, ce qui pourrait se traduire par le licenciement de certains membres.

Des négociations collectives pour le Conseil du Trésor (CT) et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) auront lieu bientôt.

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).)

Milton affirme que cette reconnaissance territoriale n'est pas qu'une formalité et que nous devons être conscients que nous sommes sur des terres volées. Nous devons respecter les peuples et leur territoire. Milton suggère que nous prenions quelques moments pour y réfléchir.

Nous souhaitons la bienvenue à Aaron Lakoff, notre nouvel agent des communications. Aaron se présente.

Ensuite, nous faisons un tour de table pour nous présenter.

4. Adoption de l'ordre du jour

On demande s'il y a d'autres points à ajouter à l'ordre du jour. Rien n'est ajouté.

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

Adoption proposée par Nadia et appuyée par Jan.

MOTION ADOPTÉE – à mains levées.

5. Heures des séances

Le président propose les heures de séance suivantes :

27 mai : de 9 h à 11 h 30, et de 13 h à 17 h

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

29 mai : de 9 h à 11 h 30, et de 13 h à 17 h

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

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.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 1. Voir l'annexe 1.

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

Toutes les affaires découlant du procès-verbal de la réunion précédente seront abordées durant notre séance.

Question de privilège soulevée par Stuart – Le perdant des Prairies (du pari amical sur un match sportif) doit porter la couleur du gagnant pendant le premier jour de la réunion du Conseil; il présente donc un maillot à Curtis.

8. Rapport du président national

Milton présente le rapport du président de vive voix. Pat préside la séance pendant que Milton fait son rapport.

On discute de Dayforce et du fait qu'il ne se passe rien. L'ACIA a publié des renseignements dans des bulletins d'information, et ils portent à confusion. Les gestionnaires ne sont pas bien informés à ce sujet. Milton répond que les avancées en ce moment consistent surtout à recenser les membres et à recueillir leurs renseignements personnels. On demande que des explications soient données aux gestionnaires et aux membres lorsqu'il y aura plus d'information. Milton confirme qu'il continuera de demander aux gestionnaires d'obtenir une formation appropriée. Pat

ajoute qu'il rencontre l'ACIA tous les mois et que les membres du Conseil peuvent donc lui soumettre des questions pour qu'il les soulève durant ces rencontres.

On signale que les membres parlent du code du travail, et non des articles de la convention collective. Milton dit qu'il demandera que tant le code du travail que les dispositions de la convention collective soient inclus. Le Conseil demande pourquoi l'employeur n'ajoute pas à la fois la clause de la convention collective et le code dans le logiciel, et Milton répond que c'est parce que le code du travail peut changer. On mentionne qu'il y a toujours une fenêtre contextuelle qui s'affiche sur l'ordinateur concernant l'utilisation du code 641 – congé pour affaires syndicales. Milton déclare que nous n'avons pas eu ce problème depuis un certain temps, mais qu'il s'informerait de nouveau à ce sujet. Pat ajoute que l'AFPC travaille avec le CT sur la question et que le CT a laissé entendre qu'il y a une limite quant à la durée du congé pour affaires syndicales qui peut être pris. Les membres du Conseil aimeraient que cette question soit réglée. Milton signale que l'AFPC dit encore qu'il faut ignorer la fenêtre contextuelle, mais qu'il soulèvera de nouveau la question au Conseil national d'administration (CNA).

On suggère qu'une communication du Bureau national pourrait aider à régler la question de la mention du code et de la convention collective.

Une motion en vue de l'adoption du rapport du président est présentée par Stuart et appuyée par Sherry.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 2

Le rapport sera envoyé par courriel aux membres du Conseil une fois qu'il sera traduit. Milton reprend la présidence.

9. Séminaires régionaux et dépenses des VPR

Au dernier congrès, le financement attribué aux séminaires régionaux a doublé. Nous sommes heureux de signaler qu'une bonne partie de ce financement est utilisée, mais nous aimerions maximiser les montants.

Un tableau est présenté et expliqué aux membres du Conseil, en soulignant que la colonne « Financement » représente la somme attribuée à chaque région; la colonne « Dépenses » montre le montant dépensé l'année dernière, par région; la colonne « Non-membres » représente les dépenses faites pour encourager l'adhésion (p. ex., salles de réunion à l'hôtel, articles promotionnels, salon de réception, etc.); la colonne « Financement pour la participation des membres » contient toute somme dépensée sur les membres, comme les frais de déplacement, les indemnités journalières, les chambres d'hôtel, les pertes de salaire, etc.

Il est noté que le financement pour les nouvelles militantes et nouveaux militants n'est pas inclus, car ces fonds viennent du Bureau national.

Il est également mentionné que ces montants se fondent sur les rapports obtenus ainsi que les reçus des dépenses.

Le Conseil demande si les chiffres se fondent sur le cycle ou sur l'utilisation annuelle, et Milton explique que ce tableau présente les montants dépensés en 2024. Il est noté qu'il n'est peut-être pas entièrement représentatif des dépenses pour le cycle triennal.

Kasia demande si les chiffres des régions peuvent être décomposés en districts, et Luc répond qu'il serait trop difficile d'obtenir une représentation des coûts qui étaient pour l'Ontario et de ceux qui étaient pour la RCN, étant donné que beaucoup de dépenses sont des coûts partagés.

Milton fait remarquer que beaucoup de régions n'ont pas dépensé tout le montant qui leur a été alloué et demande des suggestions sur ce qui peut être fait avec le reste des fonds.

On entame ensuite une discussion générale et on échange quelques idées et commentaires concernant l'utilisation du financement et les défis.

Jan déclare que beaucoup de sections locales sont de petite taille et génèrent peu de revenus. Il suggère d'utiliser les bureaux régionaux comme lieux de réunion et d'utiliser les fonds destinés aux hôtels et à la nourriture à cette fin. Sa région a tenté de réduire les coûts de l'événement afin que les fonds soient utilisés pour augmenter le nombre de membres et soutenir les sections locales.

On discute des coûts de déplacement étant donné que certaines sections locales sont éloignées. On discute également des congés nécessaires, car certains membres trouvent qu'il est difficile de passer plusieurs jours loin de leur famille ou travail.

Sherry suggère d'organiser des réunions plus fréquentes et plus courtes qui peuvent être tenues virtuellement, au lieu des séminaires régionaux.

Jannick suggère de travailler avec les autres VPR dont les sections locales se trouvent dans la même région. Elle signale que les sections locales de grande taille sont plus près de la ville de Québec, mais qu'il y a de petites sections locales dans sa région qui sont loin de cette ville. Elle a donc donné plus d'argent aux petites sections locales éloignées pour qu'elles puissent envoyer des membres. Elle travaille avec Séverine, qui est prête à payer les chambres d'hôtel parce que ses sections locales sont surtout de grande taille.

Milton affirme qu'il demandera au Comité des finances de trouver quelques options pour dépenser les fonds.

10. Action politique

Ce sujet a été abordé dans le rapport du président. La dernière action politique dont nous avons discuté était l'envoi de lettres aux députés. Malheureusement, cela ne s'est pas produit.

Pour la prochaine action politique, Milton aimerait promouvoir le travail de nos membres et la valeur qu'ils offrent aux Canadiennes et Canadiens, notamment dans le domaine de la salubrité alimentaire.

Milton mentionne à quel point le gouvernement fédéral a pris de l'ampleur au cours des dernières années. Entre 278 000 et 367 000 membres se sont ajoutés à la fonction publique de 2012 à 2024. Cependant, le nombre de personnes travaillant pour les employeurs que nous représentons a diminué, passant de 16 000 à 14 400. Milton déclare que ce ne sont pas tous des membres de notre syndicat, car certains sont représentés par d'autres syndicats, comme l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). La taille de la fonction publique a donc augmenté de 32 %, mais la taille des ministères où nous avons des membres a diminué de 10 %.

Jan mentionne que c'est très facile à remarquer. Il y a une augmentation du travail, mais les employeurs réduisent le nombre de personnes qui l'effectuent; cependant, il y a encore beaucoup de personnes dans des rôles consultatifs.

Milton donne les statistiques suivantes :

ACIA – 6 580 personnes en 2012; 6 030 aujourd'hui. Si l'Agence avait connu une croissance au même rythme que le reste de la fonction publique, elle aurait 8 800 employés, soit une hausse de 2 800 ou de près de 50 % du nombre d'employés.

AAC (Agriculture et Agroalimentaire Canada) – 6 644 personnes en 2012; 5 774 aujourd'hui. Si le ministère avait connu une croissance au même rythme que le reste de la fonction publique, il aurait 8 844 employés, soit une augmentation de 3 100 employés.

CCG (Commission canadienne des grains) – 680 personnes en 2012; 467 aujourd'hui. Si la Commission avait connu une croissance au même rythme que le reste de la fonction publique, elle aurait 900 employés, soit une augmentation de 433 employés, ou près de deux fois le nombre d'employés.

Le gouvernement a réduit ses dépenses liées à la salubrité alimentaire, comme le montre la baisse du nombre d'employés de l'ACIA, alors que les tâches augmentent.

On discute brièvement de la logique de WorkTask (suivi, classement et désignation des tâches), dont il sera plus amplement question dans la partie de la réunion portant sur les employeurs.

Le Conseil demande à quel endroit il y a eu des augmentations si nous ne les voyons pas dans nos ministères. Milton confirme que le ministère de l'Immigration a

6 000 employés nommés pour une période déterminée et que les employeurs ajoutent d'autres employés dans d'autres ministères.

Audrey mentionne que les choses sont prises au sérieux à l'ACIA. On a discuté de plusieurs questions lors des réunions du Comité national de consultation syndicale-patronale (CNCSP).

Milton déclare que nous entamerons une action politique au sujet de la ferme d'autruches. Nous devons protéger nos membres. Nous espérons que nous obtiendrons des ressources politiques afin d'obtenir du financement pour l'ACIA de la part de l'AFPC.

Il est mentionné que la grippe aviaire pourrait être dangereuse si nous ne contenons pas la maladie. Nos membres essaient de protéger les Canadiennes et Canadiens. Nous avons vu des nouvelles mentionnant que la grippe pourrait muter et toucher les humains. Est-ce qu'on se soucie de nos membres à ce sujet? Dans quelle mesure Santé Canada intervient-elle dans ce dossier? La transmission des oiseaux aux humains pourrait être dangereuse. Milton dit que les membres de l'ACIA doivent être protégés et que nous devons continuer de nous appuyer sur des faits. Nadia mentionne qu'un adolescent a reçu un diagnostic de grippe aviaire en Colombie-Britannique, et Don suggère que l'ACIA mène des démarches de sensibilisation à cette maladie.

Le Conseil discute des statistiques sur la grippe aviaire et de l'évolution des chiffres au cours des dernières années. Audrey suggère que les gens présentent une demande d'accès à l'information, car elle croit que les chiffres peuvent être obtenus.

11. Finances des sections locales

Le Conseil est informé que certaines sections locales n'ont pas soumis leurs états financiers depuis longtemps. Nous travaillons à effectuer des suivis auprès de ces sections locales.

Dans le cas de certaines sections locales, il nous manque leurs états financiers seulement depuis la dernière année. Nous ne sommes pas trop inquiets à propos de ceux-là, mais nous effectuons quand même des suivis.

Les VPR ont été avisés si leur région compte une section locale sans exécutif.

12. Le point sur les employeurs

Points communs à tous les employeurs :

Conformément aux directives du Conseil du Trésor sur le travail en mode hybride, les employés doivent être au bureau trois jours par semaine. Le travail effectué sur la route

ou dans un autre bureau peut compter en vue de cette exigence. On a beaucoup parlé de l'idée d'exiger une présence pendant plus de trois jours, et le syndicat s'y est opposé.

Il n'y a pas eu de griefs qui ont été déposés sur une présence de plus de trois jours. Les gens ne veulent pas déposer de griefs. Des comités ont été établis pour les griefs non liés à l'obligation d'adaptation dans le cadre du retour au bureau. Les membres peuvent déposer un grief, mais au lieu de se rendre au troisième palier, ils peuvent choisir de s'adresser à un comité. Malheureusement, nous manquons de temps pour les comités, car ils ont été établis seulement jusqu'en juin cette année, même si nous avons demandé une prolongation. Pat avait un grief qui s'est rendu devant le comité d'AAC, et même si l'employeur s'est fait donner une liste de raisons pour faire du télétravail, la réponse n'était pas favorable.

On discute ensuite du comité sur le télétravail, car certains membres du Conseil ne savaient pas qu'il était possible de déposer un grief sur le télétravail non lié à l'obligation d'adaptation. D'autres membres demandent s'il y a actuellement des griefs sur le télétravail. Il est réitéré que ce sont les membres qui doivent demander à être entendus par le comité. Milton déclare que nous avons transmis cette information et fait un suivi avec le CT. L'AFPC exerce aussi des pressions à cet égard.

Milton rappelle au Conseil que le retour au bureau est laissé à la discrétion de l'employeur et que la question est de savoir à quel point les gestionnaires et les superviseurs peuvent exercer leur pouvoir discrétionnaire, car les conventions collectives ne le précisent pas. L'AFPC tente d'ajouter un certain pouvoir discrétionnaire aux conventions collectives, parce que ce sera un point important à l'avenir. Il est à noter que peu de membres du Syndicat de l'Agriculture peuvent faire du télétravail, alors le message doit être qu'il leur faut une plus grande flexibilité.

On fait remarquer que les membres sont difficiles à mobiliser si le processus est long. D'autres personnes mentionnent qu'elles sont heureuses que l'accent soit mis sur la flexibilité et non précisément sur les jours de télétravail. Certains membres sont frustrés parce qu'ils ne peuvent pas faire de télétravail, et tout ce qu'ils entendent concerne les problèmes liés au retour au bureau. Le choix des mots et des messages est important pour réduire au minimum les conflits. Certaines personnes signalent que certains employeurs réduisent la quantité d'espaces de bureaux, mais veulent quand même que les membres se présentent en personne aussi souvent que possible. Certains bureaux sont utilisés pour des membres de différentes régions, ce qui entraîne de la confusion, un manque d'espace et des problèmes de sécurité.

Il y a une discussion au sujet des contraintes budgétaires. La plupart des employeurs resserrent leurs dépenses, à l'exception de la CCG parce qu'elle gère son propre financement. Nous attendions des décisions en avril, mais elles ont été mises en suspens depuis la démission de Trudeau. Nous sommes devant l'inconnu en ce qui a trait aux compressions. Il est stressant d'attendre; les membres voient des employés nommés pour une période déterminée quitter leur poste et se demandent ce qui se

passera. Le budget du MDN ne sera pas touché autant que celui d'autres ministères, car le gouvernement lui a accordé une exemption (compressions de seulement 2 % au maximum).

On discute ensuite de l'intelligence artificielle (IA). Le CT consulte actuellement l'AFPC, mais les ministères semblent faire ce qu'ils veulent. AAC a dirigé un comité sur l'IA pour étudier la question des valeurs et de l'éthique. Ce point sera à l'ordre du jour de la rencontre avec AAC la semaine prochaine. Il faudrait dire à l'AFPC que le Syndicat de l'Agriculture aimerait participer à toutes les discussions sur l'IA.

Tous les employeurs travaillent sur un nouveau code des valeurs et d'éthique qui devrait être adopté à la mi-juin. Ils ont demandé nos commentaires, à l'exception d'AAC, qui ira de l'avant sans notre rétroaction.

Dorothy souligne le fait que l'ACIA a créé son propre groupe de la sécurité. Elle note que, dans tous les bulletins d'information du dernier mois, il y a des avis sur la sécurité. Le ministère a rapatrié toutes les vérifications de sécurité et les effectue lui-même. Milton soupçonne que l'IA effectue des vérifications de sécurité, mais il posera des questions à ce sujet à la prochaine réunion du Comité syndical-patronal (CSP).

Mairead offre actuellement du soutien à un membre concernant une entrevue de sécurité. Le membre a reçu une lettre signée par la division de la sécurité. Milton déclare qu'il s'agit d'une enquête administrative normale. La Sécurité s'en occupe au lieu du gestionnaire des RH. Il indique que Mairead devrait faire attention à la perte de la cote de sécurité, ce qui ferait en sorte que le membre ne pourrait plus travailler pour N'IMPORTE QUEL organisme gouvernemental.

On discute ensuite de la sécurité des personnes qui travaillent au bureau. Jan mentionne qu'il y a beaucoup de personnes qu'on ne reconnaît pas. N'importe qui peut travailler dans un bureau, ce qui constitue un enjeu de sécurité. Milton demande quel est le protocole de sécurité pour les bureaux où il n'y a pas de cartes d'accès. Jan souligne l'inquiétude au sujet du pouvoir accordé aux équipes de sécurité. Durant les enquêtes de sécurité, il pourrait y avoir des mesures disciplinaires, car le résultat final pourrait être la perte de la cote de sécurité.

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) – Milton est très déçu des interactions qu'il a eues dernièrement avec cet employeur. Le sous-ministre Hanson a terminé sa première année et, dans bien des cas, il n'y a eu aucune collaboration. En voici trois exemples :

1. Communications de l'employeur concernant les restrictions budgétaires : AAC nous a donné quelques heures de préavis, puis a diffusé l'information. AAC ne l'a même pas transmise aux gestionnaires, qui ne pouvaient pas aider les membres.
2. Nous avons demandé une liste des griefs à tous les paliers. AAC n'a pas collaboré. L'employeur a déclaré qu'il n'a aucune façon de nous le dire. Puis, il

est revenu avec une liste de griefs sur Phénix qu'il ne nous avait pas soumise et a demandé que ces griefs soient retirés des cas en suspens à l'échelle nationale.

3. Il y a eu quelques mauvaises décisions concernant la santé et la sécurité. L'employeur veut retirer du comité national de santé et sécurité au travail (CNSST) tous les représentants des personnes salariées qui ne sont pas employés par AAC. L'employeur a dit que Pat n'est pas un employé, mais ces questions feront probablement l'objet d'une discussion avant la prochaine réunion trimestrielle.

Les relations ne sont donc pas très bonnes en ce moment. L'employeur a dit qu'il n'y aurait plus de déplacements pour le CNSST, et il a décidé que le coprésident de l'IPFPC serait puni parce qu'il n'était pas d'accord avec lui et ferait l'objet de mesures de gestion du rendement. Il est en congé et s'est temporairement retiré du CNSST.

Milton informe le Conseil que la Direction générale des sciences et de la technologie (DGST) a créé un outil pour les descriptions de travail. Elle a créé sa propre terminologie qui ne suit plus les classifications. Les descriptions de travail qui sont envoyées indiquent que la superviseure ou le superviseur est censé signer, mais pas les personnes salariées. La réunion de la DGST aura lieu sous peu, mais nous devons envoyer un message pour dire à nos membres de ne pas signer.

On discute de ce nouvel outil. Dorothy demande si les descriptions de travail générées contiennent les renseignements adéquats sur l'équité. Sinon, une plainte de RH pourrait être formulée. Milton confirme que l'employeur ne l'a pas fait. L'employeur dit que c'est simplement un outil utilisé pour créer des descriptions de travail. Nadia pense que certains membres signeront probablement les descriptions, notamment les nouveaux membres qui ne sont pas bien informés et les personnes qui obtiendront un salaire plus élevé. Milton affirme qu'à l'heure actuelle, l'employeur dit que c'est un projet pilote lancé à Brandon, à Québec et à Kentville. Jannick croit que cela exerce beaucoup de pression sur les membres pour qu'ils signent et demande si le syndicat peut faire quelque chose à ce sujet. Milton répond que nous ne pouvons pas empêcher l'employeur d'envoyer des descriptions de travail. Nous devons envoyer une communication conseillant de ne pas signer une description de travail qui ne correspond pas aux tâches du membre.

Le Conseil demande si un grief de principe pourrait être déposé au sujet des changements technologiques. Milton répond que, même si l'employeur a créé cet outil de descriptions de poste, il a utilisé une terminologie qui n'a pas de mérite dans le système de classification. La classification doit être effectuée par un comité, et non par un outil. Nous devons poser des questions sur la cote numérique des descriptions de travail, puis nous pourrions déposer des griefs à ce sujet.

Audrey montre une capture d'écran d'une description de travail qu'elle a vue récemment et souligne les contradictions; de plus, la description était très vague.

Milton affirme que c'est la raison pour laquelle nous avons des descriptions de travail très anciennes, et que l'outil que l'employeur a créé n'utilise pas la même terminologie de base que nous.

Krysty signale au Conseil que les descriptions de travail sont l'un des principaux points à la table de négociation. Si nous sommes vraiment sérieux à propos de la reclassification, nous devons étayer nos demandes.

Pat est d'accord pour dire que les descriptions de travail sont si vagues qu'il ne sera pas possible de les classer et qu'elles devront refléter les principes de diversité, d'équité et d'inclusion.

Dorothy demande si AAC a donné des cotes numériques aux descriptions de travail. Milton répond que l'employeur ne l'a pas fait, mais qu'il nous a fourni les descriptions et que nous avons répondu en suggérant des modifications. Ensuite, les descriptions seront soumises au comité pour obtenir une cote numérique et une classification.

Le Conseil demande comment s'est déroulée la rencontre récente du CNCSP. Milton dit qu'il a posé des questions sur les restrictions budgétaires. AAC dit que les problèmes à Vineland ne concernent pas les restrictions budgétaires et que ce point ne sera pas à l'ordre du jour. Milton croit que ce point devrait être à l'ordre du jour, et il y avait donc un désaccord à ce sujet. Il a exercé des pressions pour que Vineland soit ajouté à l'ordre du jour, étant donné que l'employeur semble se préparer à fermer ce centre. Le directeur général lui a assuré qu'il n'y a aucun plan en ce sens. Des membres se font dire qu'il n'y a pas de réaménagement des effectifs et qu'ils seront simplement transférés. C'est un autre exemple évident d'un cas dans lequel l'employeur dit qu'il ne se passe rien, alors qu'il se passe clairement quelque chose.

Le Conseil est préoccupé à propos de ces membres et suggère que nous les informions de la situation. On mentionne que ce genre de situation peut changer une vie quand quelqu'un l'apprend à la dernière minute. Pat déclare qu'il est très déçu de la façon dont les choses se déroulent à Vineland et de la manière dont le directeur général en parle. Milton est d'accord pour dire que nous devons dire la vérité aux membres et leur donner la possibilité de réfléchir à la façon dont ils veulent procéder.

Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) – Il y a eu plusieurs réunions du CSP. On a discuté de divers points à l'ordre du jour, comme les problèmes de dotation et la grippe aviaire. Le comité d'équité salariale continue d'effectuer beaucoup de travail et espère terminer le tout d'ici Noël.

Le comité sur la modernisation de l'abattage du bœuf mène ses travaux. Certaines installations avaient d'importantes pénuries de main-d'œuvre, mais elles ont enfin plus de personnel. Des discussions se poursuivent concernant les usines de transformation de bœuf à haute vitesse.

Milton informe le Conseil que l'ACIA nous a transmis toutes les descriptions de travail des postes EG et que nous avons renvoyé beaucoup de commentaires. Nous attendons de voir quels commentaires seront acceptés. Nous devons peut-être déposer des griefs de classification si l'employeur n'adopte pas les changements que nous avons demandés.

Nous continuons de travailler avec le Programme d'apprentissage mixte (PAM) pour offrir des cours à l'ACIA. Malheureusement, il n'y a pas eu beaucoup d'avancées parce qu'il y a de nombreux employés nommés pour une période déterminée et un taux de roulement élevé. Nous souhaitons assurer le bon fonctionnement du PAM, car il y a de nombreux cours utiles aux membres.

Les différents ministères effectuaient des évaluations de langue seconde. Cette responsabilité a été transférée à la Commission de la fonction publique et l'ACIA cessera de le faire.

Les certificats d'animaux de compagnie doivent être rédigés par un vétérinaire, même si d'autres endroits en font des centaines parce qu'il n'y a aucune manière de facturer ou de rembourser ces services; le suivi des paiements est difficile.

Il y a eu des rumeurs d'inspections virtuelles effectuées à l'aide de photos. Cependant, les inspections ne peuvent pas se fonder simplement sur une photo, car il y a beaucoup d'autres éléments à prendre en compte, comme l'odeur. Nous avons envoyé un avis à l'employeur parce qu'il a essayé de faire cela. Il y a eu un projet pilote qui consistait à installer des caméras dans une usine. Le projet pilote a été annulé parce qu'une grande quantité de viande était rejetée.

Des renseignements sont donnés au sujet du temps de préparation et de toilette. La dernière convention collective renfermait un article à ce sujet, et les membres ne devraient pas être obligés d'effectuer ces tâches en dehors de leur temps de travail. L'ACIA ne donne pas d'information franche à ce sujet. Les négociations commenceront sous peu et ce sera encore une fois un enjeu.

Il y a des préoccupations au sujet de la formation qui est donnée en ligne, mais qui devrait être en personne. On n'accorde pas tout le temps nécessaire à la formation.

Audrey mentionne un projet pilote sur les certifications en Ontario et ne veut pas que l'information soit perdue. Elle demande à Mairead/Bralavan de se tenir au courant de la situation.

On discute d'un projet spécial. L'ACIA a envoyé une lettre d'intérêt aux personnes dans des postes EG, mais le travail relève de la classification EG-04. L'employeur demande à des employés EG de niveau inférieur d'effectuer du travail de niveau EG-04 et ne les rémunère pas en conséquence. Audrey dit que l'exécutif de sa région a discuté de cet enjeu et qu'il est en train de préparer un courriel à l'intention de l'employeur.

Jannick demande combien de griefs de sa région ont été entendus au troisième palier. Pat dit qu'il vérifiera si des griefs du Québec ont été refusés à ce palier. Si nous n'en avons pas, c'est parce que nous n'en recevons pas. Ou il ne s'agit peut-être pas de griefs prioritaires. Nous demandons à l'employeur de traiter les dossiers prioritaires en premier, mais parfois, l'employeur ne veut pas entendre un grief en particulier, mais offre d'en entendre un autre.

On discute brièvement du manque de présence dans certaines usines. Cela a entraîné le problème connu avec le lait d'amande.

Mairead revient au commentaire d'Audrey concernant un programme pilote sur les certificats. Milton dit qu'on en discutera davantage au séminaire régional de l'Ontario. Il suggère que les personnes déposent un grief si elles obtiennent de mauvaises évaluations du rendement parce qu'elles s'occupent d'autres tâches.

Dorothy fait remarquer que les projets pilotes sont des tâches supplémentaires qui peuvent se répercuter sur la charge de travail des membres. Ces tâches pourraient facilement être ajoutées à la description de travail, et nous devrions faire attention à ce point. Elle croit que les inspecteurs doivent bien faire leur travail et ne pas simplement surveiller leur secteur. S'ils effectuent un examen approfondi et remarquent des problèmes, le travail prend alors plus de temps.

Randy suggère que les personnes fassent le suivi du temps qu'il leur faut pour effectuer chacune de leurs tâches et ne se dépêchent pas pour les finir. Il suggère d'effectuer des suivis à ce sujet et il aimerait que les VPR informent l'exécutif s'ils entendent parler de ce genre de situations.

Dorothy déclare que nous devrions informer l'employeur du temps nécessaire pour terminer certaines tâches afin que les évaluations du rendement demeurent positives.

Randy rappelle au Conseil que TOUTE politique de l'employeur peut faire l'objet d'un grief.

Don mentionne que certains employeurs sont stricts concernant le suivi du temps. Son superviseur lui a dit qu'il doit vérifier les retards de circulation sur Google Maps.

Dorothy rappelle à tout le monde que nous ne pouvons pas utiliser de téléphone cellulaire dans un véhicule gouvernemental. Elle indique que la sensibilisation collective est plus efficace que la sensibilisation individuelle et que c'est une bonne idée d'effectuer au moins un retour après la formation individuelle.

Milton dit qu'il continuera de promouvoir la formation en personne.

Mairead suggère un cours appelé « Judo verbal », car il a un élément de mise en situation. Les équipes n'ont pas partagé leurs réussites et échecs depuis la COVID, et

elle croit qu'il faut ramener cette pratique. Séverine dit que le cours « Judo verbal » est devenu un cours sur la communication interpersonnelle au Québec.

Sherry soulève une question de privilège :

Motion : Demande au Fonds de justice sociale (FJS) – Fournir du soutien à l'initiative d'action politique de l'Association pour les droits des travailleur.ses de maison et de ferme. Le soutien consisterait à fournir des renseignements et une certaine aide financière, soit 15 000 \$ par année pendant deux ans. <https://dtmf-rhfw.org/fr/accueil>

Proposée par Sherry Hunt et appuyée par Jannick Beaurivage.

Discussion sur la motion :

Milton demande si le financement viendrait du budget de l'action politique ou du budget du FJS.

Pat dit qu'il enverra un lien avec de plus amples renseignements. Cette demande est différente des autres parce qu'elle concerne l'action politique.

Milton suggère que cette demande soit présentée par écrit et envoyée au Conseil aux fins de décision, au lieu d'essayer de démêler les choses ici et maintenant. Le Conseil pourrait peut-être fixer une date de vote plus tard sur cette proposition afin que les membres aient le temps d'en discuter et de s'informer à ce sujet.

Curtis veut savoir si cette demande a déjà été examinée par le comité du FJS. Milton confirme qu'elle a été soumise au FJS il y a un certain temps et qu'au lieu d'attendre six mois, nous devons prendre une décision plus tôt. Il y a amplement de fonds dans le poste budgétaire de l'action politique. Nous devrions avoir assez de renseignements pour donner une réponse dans quelques semaines.

Nadia demande comment cela peut être motivé d'un point de vue administratif, et Milton dit que ça peut être fait par courriel. Le tout sera public et il n'y aura pas de vote secret sur la question.

Nadia signale qu'hier, cette proposition a été présentée au Comité des finances, qui en a discuté. Elle croit qu'il est important que nous prenions position et que nous soutenions les travailleuses et travailleurs pour montrer que nous sommes contre la violation de leurs droits.

Pat affirme que le Comité des finances et le comité du FJS en ont discuté. D'autres renseignements seront envoyés par courriel. L'organisme a demandé 20 000 \$ par année pendant deux ans. Il mentionne qu'en raison des règles (pour le financement du FJS) adoptées en janvier, il y a des plafonds qui s'appliquent au financement des causes canadiennes et au financement international. C'est une demande unique parce qu'elle concerne l'action politique, mais elle a aussi un élément qui relève du FJS. Le

FJS a eu de la difficulté à trancher cette demande en raison de l'aspect lié à l'action politique.

Sherry veut motiver les autres et elle convient qu'il faut prendre le temps d'en discuter, mais elle rappelle à tout le monde qu'il s'agit d'un enjeu syndical, plus particulièrement pour le Syndicat de l'Agriculture. Nous n'avons pas une bonne image en tant que syndicat si nous n'appuyons pas cette cause.

Milton déclare que les renseignements seront envoyés par courriel avec une motion écrite et que le Conseil pourra voter en répondant au courriel d'ici le jeudi 12 juin. Il dit que tout doit être fait par écrit.

Commission canadienne des grains (CCG) – L'employeur effectue une réévaluation de la formation des PI-01 et des inspecteurs de programme. D'habitude, il faut quatre ans pour former les inspecteurs. S'ils échouent, ils perdent leur poste. Ils subissent des tests chaque année, ce qui entraîne des problèmes de dotation.

Au Québec, il y a eu un énorme problème avec la charge de travail à l'un des élevateurs. Les employés devaient travailler des quarts de 12 heures pendant 7 jours, puis recommencer le cycle. L'employeur blâmait le syndicat. L'employeur est revenu dans la bonne voie et organise trois quarts de travail par jour au lieu de deux.

Il n'y a pas de compressions budgétaires à la CCG, car cet organisme est entièrement autofinancé.

École de la fonction publique du Canada (EFPC) – L'École a été très franche à propos des compressions potentielles. Elle nous a donné de l'information sur le nombre de suppressions de postes qu'elle devra faire. Les relations avec l'École sont bonnes et la communication s'améliore. Les premières compressions ont touché des postes EX.

Il n'y a plus de bureaux à Gatineau; tous les bureaux sont maintenant à Ottawa.

En ce qui a trait aux griefs, la tendance indique un nombre supérieur à la normale de griefs concernant la discrimination et les mesures d'adaptation. C'est un employeur francophone, alors beaucoup de griefs sont déposés dans la RCN, et nous n'avons pas de section locale pour ces plaignants. Audrey et Pat ont aidé à représenter les membres francophones.

Nous travaillons avec acharnement sur un programme de santé mentale pour l'École et nous venons de mener des entrevues pour trouver des champions de la santé mentale. Il y aura des membres représentant l'employeur, les employés et le comité. Il y a huit membres au sein du comité, qui sont situés à Ottawa, Toronto et Vancouver. La santé mentale est considérée comme le plus gros problème pour cet employeur, et nous travaillons à remanier les protocoles.

Ministère de la Défense nationale (MDN) – Les professeurs de langue sont souvent attribués à l'Union des employés de la Défense nationale (UEDN). L'AFPC reçoit les demandes d'adhésion, alors nous travaillons avec elle pour nous assurer que les membres sont attribués au Syndicat de l'Agriculture et non à l'UEDN.

La gestion des programmes de langue seconde à Asticou et à Saint-Jean est normalement effectuée par un membre du personnel militaire, habituellement un lieutenant-colonel qui est affecté pour deux ans, ce qui signifie qu'il y a souvent des changements. Cette fois-ci, le lieutenant-colonel restera un an de plus.

Il y a un conflit non résolu concernant l'interprétation simultanée pour le comité de SST. L'employeur continue de dire qu'il n'y a pas assez de fonds pour l'interprétation. Une plainte devra être déposée en vertu de la *Loi sur les langues officielles*. L'employeur a offert d'utiliser les sous-titres Google. C'est insuffisant. Il veut aussi cesser de tenir les réunions en personne et tenir seulement des réunions virtuelles.

Il est difficile pour les VPR de soutenir les membres dans les sections locales de petite taille. L'UEDN cherche à rétablir un CSP à l'Académie canadienne de la Défense qui inclura les programmes de langue seconde.

Jan déclare qu'un VP d'une des sections locales d'Halifax travaille au MDN, alors il aimerait beaucoup recevoir plus de renseignements à ce sujet.

Pat mentionne qu'il a demandé des organigrammes, parce que la chaîne de commandement semble très difficile à comprendre.

On demande à Milton d'élaborer au sujet des professeurs. Il déclare que le plus gros problème est le rapport Arbour, qui parle de la culture de harcèlement et de sexisme parmi les forces armées. Des recommandations fâcheuses et surprenantes laissent entendre qu'il y avait peu de valeur à garder le collège. Étant donné que beaucoup de nos membres sont des professeurs de langue, c'était un grave problème. Depuis, la recommandation est de ne pas fermer le collège, mais d'en faire plutôt un genre d'université. Qu'est-ce que cela signifie pour nos professeurs? Compte tenu des recommandations récentes, la formation en langue seconde est considérée comme l'un des quatre piliers du collège. La mauvaise nouvelle est que les professeurs pourraient avoir besoin de diplômes d'études supérieures pour enseigner, mais ce n'est pas nécessaire pour la formation linguistique. Nous sommes convaincus qu'on aura besoin des membres et des professeurs à l'avenir. Nous tenons des consultations avec le MDN pour savoir ce que tout cela signifie pour nos membres.

Le gouvernement fédéral a modifié les exigences linguistiques s'appliquant aux gestionnaires, qui doivent avoir la cote CBC au lieu de BBB. Ce changement aura un impact sur nos membres.

Commission de la fonction publique (CFP) – L'employeur a transmis une mise au point sur l'évaluation orale des compétences linguistiques. Certains employeurs ont commencé à effectuer leurs propres évaluations depuis la COVID. Il y a des discussions en cours concernant la façon d'effectuer ces évaluations partout au pays.

La mesure 3, qui concerne les compétences linguistiques, ne sera plus en vigueur après octobre 2025. La CFP reprend le contrôle des évaluations de langue seconde. Les résultats obtenus à l'aide des méthodes d'évaluation de rechange pour les niveaux A et B ne seront plus transférés à d'autres ministères ou organismes.

À l'heure actuelle, nous n'avons aucune autre information au sujet des compressions à la CFP. Il y a beaucoup d'instabilité et de roulement dans les postes de gestion et les ressources humaines.

13. Le point sur le Bureau national

Bruno a pris sa retraite en avril, et un poste d'agent des relations de travail (ART) d'une durée de deux ans a été affiché. Nos ART actuels sont Nathalie, Mathieu et Chantal. Nous sommes en train de mener des entrevues pour le poste d'ART.

Une précision est donnée sur le poste d'agent des relations de travail désigné. Il est expliqué que ce poste est occupé par rotation pour faciliter l'acheminement du travail parmi les ART. Les ART occupent le poste d'ART désigné par intervalles de deux mois. C'est l'ART désigné qui répond aux demandes de renseignements au quotidien.

Le Conseil est informé qu'il n'y a eu aucun changement administratif au Bureau national.

À ce moment-ci durant notre mise au point sur le Bureau national, Krysty et Aaron de l'équipe de négociation se joignent à nous et fournissent une mise à jour au Conseil. Ils sont en train d'achever les revendications non pécuniaires et ils rencontreront les autres équipes demain pour discuter des principaux enjeux. Les équipes échangeront leurs revendications en juin. Krysty et Aaron mentionnent que les membres à l'ACIA devraient présenter leurs revendications à la table des enjeux communs. On s'entend généralement pour dire qu'il y a un mécontentement au sujet de l'absence de représentation pour certains groupes (ACIA).

On demande s'il y aura une table des enjeux communs cette année, et le Conseil est informé qu'il n'y a pas de table des enjeux communs spécifique, mais qu'il y a volet lié aux principaux enjeux. Certains membres du Conseil sont déçus qu'il n'y ait pas de représentation des membres à la table des principaux enjeux de l'ACIA.

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

Le comité tient des réunions virtuelles ou administratives pour traiter les demandes présentées au Fonds de justice sociale (FJS). Deux demandes ont été approuvées pour la région de l'Atlantique, dont une de 500 \$ et une autre de 2 500 \$. Il est à noter que la réserve financée, qui est de 25 000 \$ par année selon le budget, s'élève actuellement à 46 000 \$. Il y a quelques demandes en suspens.

On discute du plafond pour le FJS qui s'élève à 25 000 \$ par année pour le Canada et à 12 500 \$ par année pour les demandes internationales. C'est nouveau, car il n'y a jamais eu de plafond auparavant.

On rappelle à ceux qui ont tenu leurs séminaires régionaux de soumettre leurs demandes le plus tôt possible, car les fonds sont versés selon le principe du premier arrivé, premier servi.

À noter qu'il y a des demandes antérieures portant sur des projets dont la durée est de plus d'un an. Les demandes antérieures ne seront pas incluses dans le plafond de cette année.

15. Rapports des comités permanents

- a) Rapport du Comité des Statuts et de l'éducation – voir l'annexe 2

Curtis lit le rapport.

Le formulaire du prix des militants de la base est la seule annexe du rapport.

Quatre sujets de formation ont été suggérés. Il y a eu une discussion sur les sujets de formation et on semblait privilégier ceux-ci : l'obligation d'adaptation, le contenu des consultations syndicales-patronales (CSP), des réunions de santé et sécurité au travail (SST) et des assemblées générales annuelles (AGA), et la rédaction de résolutions. Le sujet des CSP/réunions de SST/AGA semblait être le sujet préféré. En fin de compte, l'exécutif en discutera et décidera de la séance de formation qui sera présentée.

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

MOTION ADOPTÉE – par vote consigné

- b) Rapport du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité – voir l'annexe 3

Milton lit le rapport.

Le Comité a signalé que toutes les mesures à prendre étaient terminées ou ont été supprimées.

Il y a eu une discussion au sujet de l'équipement de protection individuelle (EPI) et on s'est demandé s'il s'agissait d'une forme d'identification sur le terrain. Le Comité a demandé que l'on confirme que les membres ne seront pas tenus de porter cette forme d'identification s'il n'est pas sécuritaire pour eux de le faire. Milton souligne que la sécurité de nos membres est extrêmement importante, mais que nous ne pouvons pas envoyer des membres s'occuper de situations sans qu'ils portent d'identification ou d'EPI approprié, et il dit que l'EPI ne devrait pas être partagé. Il est mentionné que l'EPI ne sert pas à l'identification, mais à la protection. Il est d'accord pour dire que c'est un problème. Pat ajoute que des escortes policières devraient être utilisées au besoin pour assurer la sécurité de nos membres. Pour garantir la sécurité de nos membres, Milton a demandé à l'ACIA que les inspecteurs demeurent anonymes, et l'ACIA a confirmé qu'elle fait tout ce qu'elle peut pour préserver leur anonymat. Elle a signalé que certains noms ont déjà été rendus publics. Milton continuera d'effectuer des suivis avec l'ACIA pour s'assurer que nos membres restent en sécurité.

Une deuxième discussion est amorcée concernant la négociation collective. Le Conseil demande s'il y aura une formation sur la négociation, et Milton confirme que nous continuerons d'offrir cette formation. On demande si un avis de négociation a déjà été déposé auprès de l'ACIA et Pat répond que non, un avis de négociation n'a pas encore été déposé, mais Milton l'a demandé plusieurs fois.

Une motion en vue de l'adoption du rapport du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité est présentée par Milton et appuyée par Mairead.

MOTION ADOPTÉE – par vote consigné

- c) Rapport du Comité des finances et des communications – voir l'annexe 4

Pat lit le rapport.

On laisse place à la discussion.

On demande si l'exécutif examinera s'il faut réinvestir ou séparer les intérêts gagnés sur les placements du régime complémentaire de retraite, et Pat répond que nous attendrons de recevoir les détails de l'actuaire.

Pat mentionne que le rapport contient quelques motions et il demande si le Comité peut adopter ces motions ou si le Conseil doit voter sur elles. Milton répond qu'en raison de la nature des motions, le Comité peut en assumer la responsabilité.

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

MOTION ADOPTÉE – par vote consigné

Une discussion sur le budget est amorcée après la présentation du rapport du Comité des finances et des communications.

Pat passe en revue le budget avec le Conseil et donne des explications. Il précise que les réserves financées sont en jaune. Le Conseil vote sur des blocs de postes budgétaires.

Voici une ventilation du rapport :

Congrès et conférences – postes 1 à 5

Vote – adopté.

Salaires – postes 6 à 10

Vote – adopté.

Dépenses du président national – poste 11

Dépenses du premier VP exécutif – poste 12

Réinstallation, et salaires et dépenses des membres de l'exécutif – postes 13 et 14

Vote – adopté.

Salaires et dépenses des VPR, garde familiale, formation virtuelle et transport aérien – postes 15 à 17

Vote – adopté.

Appels et plaintes en matière de dotation, séminaires régionaux, nouveaux membres, et formation et aide aux sections locales – postes 18 à 22

Vote – adopté.

Droits de la personne – postes 23 et 24

Vote – adopté.

Frais de bureau – postes 25 à 32

Vote – adopté.

Communications – postes 33 à 35

Vote – adopté.

Autres dépenses – postes 36 à 45

Vote – adopté.

Résumé :

Nos dépenses étaient légèrement en deçà du budget. Il est à noter que le budget des salaires était insuffisant, car nous avons maintenant un nouvel ART et un agent des communications. Les dépenses de transport aérien étaient aussi supérieures au budget, mais devraient être moins élevées pendant le reste de l'année étant donné que les séminaires régionaux sont presque finis. Il y avait un montant négatif pour les frais professionnels en raison d'un problème de synchronisation. Le montant sera renversé une fois que nous recevrons la facture. Les dons de bienfaisance sont élevés pour la première moitié, mais beaucoup d'entre eux étaient issus des séminaires régionaux, ce qui signifie qu'il y en aura moins à partir de maintenant.

Nous semblons être dans la bonne voie pour l'année. Nos dépenses sont inférieures au budget jusqu'à présent.

Un vote est tenu sur le budget dans son intégralité :

MOTION ADOPTÉE – par vote consigné

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

Milton amorce une discussion sur l'attribution des membres aux sections locales.

On discute longuement du sujet. Certains sont d'avis que le lieu de travail ne devrait pas déterminer à quelle section locale un membre est attribué, mais plutôt son lieu de résidence. D'autres pensent que les membres devraient adhérer à la section locale de leur lieu de travail, pour qu'ils soient regroupés avec leurs collègues. On demande pourquoi un membre ne peut pas adhérer à la section locale la plus près de chez lui.

Milton mentionne que l'article 1 du Règlement 3 porte sur les membres ordinaires. Il n'y a aucune directive sur la répartition parmi les sections locales parce qu'il y a moins de membres qui font du télétravail. Milton déclare qu'il a commencé à rédiger un document à ce sujet et que la directive sera la suivante : si une personne est affectée à un bureau, sa section locale est celle de ce bureau. Ainsi, les membres peuvent assister à leurs propres consultations syndicales-patronales et avoir accès à leur propre représentation syndicale.

On discute du fait qu'il est effectivement utile d'être assigné à la section locale de son lieu de travail pour les consultations syndicales-patronales et l'accès à la représentation syndicale, mais que pour des raisons de santé et de sécurité, il pourrait être préférable d'être assigné à la section locale la plus près de son domicile.

On mentionne qu'il pourrait y avoir des exceptions à cette règle générale. Il pourrait y avoir des mesures d'adaptation, notamment pour maintenir le travail syndical en cours ou pour éviter qu'une personne subisse un traumatisme en raison d'un transfert à une différente section locale.

Les membres du Conseil demandent les bonnes définitions des termes que Milton emploiera dans son document de communications sur les attributions aux sections locales et demandent s'ils pourront donner leur rétroaction sur le document.

Milton déclare qu'un membre devrait toujours conserver sa représentation et qu'il ne proposera pas de nouvelle règle pour changer la structure. Nous essayons simplement d'obtenir une règle pour les nouveaux membres qui doivent être attribués à une section locale. Le Bureau national essaie de réduire le nombre de membres qui sont des cotisants RAND. Il invite les membres du Conseil à envoyer leurs commentaires une fois que le document sera distribué.

Table ronde

Kasia pose des questions sur l'idée que les membres de l'Exécutif s'occupent à tour de rôle des questions et du travail des VPR et sur la communication avec le Syndicat de l'Agriculture. Milton dit que les questions doivent toujours être envoyées à la boîte de réception générale du Syndicat pour que l'ART désigné y réponde. Kasia précise que toutes les questions techniques doivent certainement être envoyées à cet endroit, mais que pour les questions générales, les membres de l'Exécutif pourraient aussi s'occuper à tour de rôle de répondre aux questions des VPR. Milton dit qu'il en discutera avec les membres de l'Exécutif et redonnera des nouvelles au Conseil à ce sujet. Aaron ajoute que ça pourrait être une façon de filtrer les questions générales pour les détourner de Milton et de Pat, qui sont très occupés. Audrey aime cette idée. Elle encourage une plus grande communication avec les VPR et aimerait beaucoup établir des relations avec les autres VPR. Elle croit que c'est une bonne idée et que cela pourrait alléger la charge de travail de Milton et de Pat. Pat affirme qu'il n'y a aucune restriction empêchant les VPR de communiquer avec les membres de l'Exécutif. On encourage les communications avec la personne appropriée au sein de l'Exécutif.

Dorothy laisse entendre qu'une formation sur la lutte contre le harcèlement est nécessaire. Milton répond qu'il se renseignera à ce sujet. Nous pourrions certainement l'envisager.

Kasia demande si les noms des VPR suppléants pourraient être ajoutés au site Web. Milton dit qu'il y réfléchira, mais que les membres ne devraient pas communiquer directement avec les suppléants; ils doivent s'adresser au VPR concerné, puis le VPR

doit déléguer le travail à son suppléant. Milton rappelle à tout le monde que toutes les demandes concernant les communications et le site Web doivent être envoyées directement à Aaron et devront quand même être approuvées par Milton ou Pat.

18. Prochaine réunion du Conseil

Le Conseil se fait rappeler les dates des prochaines réunions :

Réunion virtuelle du Conseil : 16 septembre, VPR et suppléants

Réunion du Conseil national : du 5 au 7 novembre à Edmonton

Réunion du Conseil national : du 14 au 16 avril 2026 à Halifax

Réunions des comités permanents : du 4 au 6 juin 2026 à Halifax

Le congrès 2026 se tiendra du 18 au 21 août à Halifax; la réunion du Conseil se tiendra le 18 août et le congrès aura lieu du 19 au 21 août.

On mentionne que les congrès régionaux des régions des Prairies et de la RCN de l'AFPC se tiendront au début de juin; il y a donc un conflit d'horaire. On suggère que les réunions des comités se tiennent à un autre moment à un endroit plus facile d'accès que Halifax pour éviter ce conflit. Cette suggestion sera prise en considération, mais nous sommes peut-être limités quant aux hôtels, aux services d'interprétation et autres qui sont déjà réservés.

On suggère d'informer l'AFPC des dates de nos événements pour qu'ils soient inclus dans le calendrier des événements, ce qui aiderait à éviter les conflits.

Les points à l'ordre du jour étant épuisés, la séance est LEVÉE à 15 h 55.

Procès-verbal soumis par :

Kate Bradley
Adjointe administrative

National Council
Conseil national

May-25

Recorded Votes/Votes Consignés

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Beaurivage, Jannick	1	1	1	1	1	1															
Guérineau, Séverine	1	1	1	1	1	1															
Hunt, Sherry	3	1	1	1	1	1															
Jeansonne, Don	3	1	1	1	1	1															
Hannigan, Mairead	3	1	1	1	1	1															
Thomas, Krysty	4	4	4	4	4	4															
McRae, Dorothy	3	3	1	1	1	4															
Olynyk, Randy	1	1	1	1	1	1															
Pennington, Jan	1	1	1	1	1	1															
Sokal, Nadia	3	1	1	1	1	1															
Spence, Stewart	1	1	1	1	1	1															
St-Georges, Patrick	1	1	1	1	1	1															
St-Germain, Audrey	1	1	1	1	1	1															
Swerdlyk, Aaron	4	4	4	4	4	4															
Veale, Curtis	1	1	1	1	1	1															
White, Kasia	1	1	1	1	1	1															
Dyck, Milton	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 November 2024 minutes
 - 2 President report
 - 3 By-Laws Standing Committee report
 - 4 Collective Bargaining and Health and Safety & General Standing Committee report
 - 5 Finances & Communication Standing Committee report
 - 6 Budget 2024 & 2025
 - 7
 - 8
 - 9
 - 10
 - 11
 - 12
-
- VOTE
- 1 Adoption du procès-verbal novembre 2024
 - 2 rapport du président
 - 3 rapport du comité permanent des Statuts et règlements et des questions générales
 - 4 rapport du comité permanent de la négociation collective et de la santé et sécurité
 - 5 rapport du comité permanent des finances et ccommunication
 - 6 Budget 2024 & 2025
 - 7
 - 8
 - 9
 - 10
 - 11
 - 12

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

28 mai 2025, Edmonton (Alberta)

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

Participant(e)s :

Comité des Statuts et de l'éducation :

Randy Olynyk – président

Curtis Veale

Jannick Beurivage

Donald Jeansonne – coprésident

Comité des questions générales :

Audrey St-Germain – présidente

Kasia White

Stewart Spence – coprésident

Krysty Thomas

Secrétaire : Don Jeansonne

- 1 Examen du procès-verbal de la réunion précédente
 - a. Statuts et Règlements : Aucun suivi.
 - b. Questions générales : Aucun suivi.

- 2 Questions générales : prix
 - a. Le formulaire de mise en candidature du prix triennal des militants de la base est passé en revue.
 - Un avis devrait être envoyé régulièrement pour que les sections locales soient au courant de ce prix.
 - Il est recommandé que les directives et le formulaire soient séparés (proposé par Audrey, appuyé par Stewart).
 - Il est recommandé que le formulaire de mise en candidature du prix triennal des militants de la base soit plus facile à trouver dans le site Web (proposé par Audrey, appuyé par Stewart).

- 3 Statuts et Règlements : Le site Web est passé en revue.
 - a. Dans la table des matières de la version anglaise des STATUTS DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE 2023, la rubrique « Name and Headquarters » (Nom et siège social) apparaît deux fois.

- 4 Suggestions de sujet de formation
 - a. Obligation d'adaptation
 - b. Renforcement des sections locales
 - c. Contenu des consultations syndicales-patronales, des réunions de santé et sécurité au travail et des assemblées générales annuelles *
 - d. Rédaction de résolutions *
 - * Recommandation du Comité
 - L'Exécutif national trouvera des animateurs pour les séances de formation.

- Le Bureau national enverra un courriel aux sections locales pour leur rappeler de proposer deux membres qui recevront la formation.

Nous recommandons que le Bureau national envoie la lettre d'invitation le plus tôt possible et que la formation soit donnée d'ici l'automne (entre septembre et novembre).

Adoption du rapport proposée par Randy Olynyk et appuyée par Audrey St-Germain.

Annexe :

SYNDICAT DE L'AGRICULTURE

Formulaire de mise en candidature : prix triennal des militants de la base

Au Syndicat de l'Agriculture, nos réalisations ne seraient pas possibles sans le travail acharné de nos nombreux bénévoles. Nous sommes fiers de reconnaître les membres qui font preuve d'un militantisme syndical remarquable. Ce prix reconnaît les contributions exceptionnelles apportées par une militante ou un militant de la base dans sa région.

Les candidatures doivent être présentées au plus tard le 31 décembre au cours de l'année précédant le congrès. Une candidature doit être proposée par la direction d'une section locale et appuyée par la VPR ou le VPR responsable de cette section locale.

Renseignements sur la candidate ou le candidat

Nom complet _____
Courriel _____
Numéro de tél. _____
Adresse postale _____
Ville _____
Province Alb. C.-B. Man. N.-B. T.-N. N.-É. T.N.-O. Nt
 Ont. Î.-P.-É. Qué. Sask. Yn
Code postal _____
Section locale _____
**Nombre d'années
comme membre** _____

Renseignements sur la personne qui propose la candidature

Nom complet _____
Courriel _____
Poste _____
Région Atlantique Québec RCN Ontario Prairies C.-B. et Nord

 **Justification de la candidature**

Fournissez des détails pour expliquer comment ce membre a rendu des services exceptionnels et de la plus haute distinction dans tout domaine ayant profité au Syndicat de l'Agriculture, à n'importe quel échelon :

Commentaires/renseignements supplémentaires (optionnel) :

 **Personne qui appuie la candidature (VPR)**

Nom complet _____

Poste _____

Courriel _____

Approbation du Comité des questions générales

Date d'approbation _____

Résumé des critères :

- La candidate ou le candidat doit être un membre en règle.
- La candidate ou le candidat doit avoir fourni des contributions exceptionnelles à n'importe quel échelon du Syndicat de l'Agriculture.
- Les contributions doivent avoir généré des avantages importants pour sa région.
- Un membre peut recevoir ce prix seulement une fois.
- La candidature doit clairement expliquer comment la candidate ou le candidat satisfait ces critères.
- La candidature doit être présentée par la direction d'une section locale et appuyée par la VPR ou le VPR responsable.

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

Date : Le 28 mai 2025, de 9 h 30 à 12 h

Lieu : Delta South, Edmonton – salle Imperial

Membres du comité :

- Milton Dyck, président national (président)
- Jan Pennington, VPR, Est de l'Atlantique
- Mairead Hannigan, VPR suppléante, Sud de l'Ontario
- Séverine Guérineau, VPR, Ouest du Québec

Suppléants (observateurs) : aucun

Séance ouverte à 9 h 30

Secrétaire : Mairead Hannigan

Ce rapport et toutes les motions ont été proposés par Milton Dyck et appuyés par Mairead Hannigan.

1. Mot de bienvenue
2. Approbation de l'ordre du jour
3. Examen du procès-verbal de novembre 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.

- Milton Dyck informe les membres du comité que des modifications ont été apportées à la formation sur la violence au travail en raison de la nouvelle directive du Conseil du Trésor.
- Aaron Swerdlyk a consulté divers systèmes en ligne pour obtenir l'information; cependant, les systèmes sont légèrement différents et nous ne pouvons être certains qu'ils sont à jour ou exacts.
- Il nous est conseillé de tenir à jour les politiques et les réponses du Syndicat de l'Agriculture concernant la violence au travail qui se trouvent sur le site Web, pour que nous puissions fournir des réponses cohérentes à nos membres.

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. **Un modèle a été transmis aux membres du comité avant la date limite de présentation des revendications de négociation collective, fixée au 15 novembre 2024. Par conséquent, cette mesure a été prise, mais le comité décide de la garder à l'ordre du jour, car l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) n'a pas encore envoyé d'appel de revendications.**

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 a été rejetée par le président parce qu'elle est trop lourde et qu'il s'agit d'une 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).

Motion adoptée. Même si ce travail est déjà amorcé, cette motion fournit des instructions précises concernant les renseignements que nous souhaitons voir dans le nouveau document.

Mise à jour :

- Les employeurs continuent de vérifier que cette formation obligatoire est suivie par tous les employés.
- Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et l'ACIA ont toujours un taux d'achèvement de 60 à 80 %. Le deuxième cours de suivi qui contiendrait la formation propre à chaque ministère n'est pas encore terminé non plus. Cette formation est maintenant en retard d'un an et demi.
 - Seulement 20 % des gestionnaires d'AAC et de l'ACIA ont suivi la formation.
 - AAC répond aux pressions exercées lors des réunions du comité syndical-patronal (CSP) pour que cette formation soit achevée.
 - Nous n'avons pas pour rôle de fournir des avis; cette tâche relève de la responsabilité de l'employeur.
- Tous les employés de la Commission canadienne des grains (CCG) et de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) ont terminé la formation au cours des trois années (taux d'achèvement de 100 %).

- Le cours a été remanié et appliqué.
- Les employés de la CCG comprennent mieux maintenant comment demander une médiation et connaissent les attentes de base.

Discussion :

- Un membre soulève une préoccupation au sujet du déclenchement d'une enquête si un incident se produit dans un établissement tiers avec des personnes qui ne sont pas des employés du gouvernement. Ce type d'incident nécessite une réponse officielle qui est cohérente à l'échelle nationale, et non une réponse qui varie d'une région à l'autre. La formation de l'ACIA ne tient pas compte de cette préoccupation.

Réponse/mesure à prendre :

- Tous les ministères doivent désigner une personne intimée à qui la plainte est transmise. AAC et l'ACIA ont un système qui leur permet de choisir d'effectuer un suivi ou non au sujet des incidents.
- Si une enquête est demandée, elle doit faire l'objet d'un suivi et être achevée.
- **Informé le président ou le VP des incidents qui ne sont pas correctement traités par les intimés désignés pour qu'un suivi soit effectué.**
- **Effectuer un suivi en rédigeant un avis d'incident afin de documenter la situation et l'absence de réponse.**

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

A) Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

Inspections de navires

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.

Mise à jour :

- Les inspections de navires effectuées par Transports Canada sous la supervision virtuelle d'inspecteurs de l'ACIA n'ont pas encore eu lieu. Le CNSST redonnera des nouvelles au groupe de travail sur la question si elle revient.

Identification des employés sur le terrain

Nous demandons à ce que des articles d'identification 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.

Discussion :

- Un membre demande si les inspecteurs sont visibles lorsqu'ils effectuent des inspections (s'ils portent des articles non étiquetés, des habits Tyvek, des combinaisons ou des manteaux sans insigne).
- Dans l'Atlantique et en Ontario, certains inspecteurs reçoivent des blousons 3 en 1 ou des combinaisons ou sarraus portant l'insigne de l'ACIA ou leur nom.
- Au Québec, il n'y a aucune procédure écrite sur l'achat ou l'utilisation d'articles d'identification, mais les employés ont des vestes haute visibilité portant l'insigne de

l'ACIA lorsqu'ils travaillent dans diverses zones et sont encouragés à utiliser ce type d'accessoires pour s'identifier sur le terrain.

- Un membre soulève la question des barèmes de distribution et mentionne que la liste des articles fournis à chaque employé pour une tâche précise est un bon endroit où on pourrait indiquer plus précisément les articles d'identification nécessaires.

Réponse/mesure à prendre :

- **Les membres sont encouragés à soulever ce point au sein de leur comité de consultation syndicale-patronale (CCSP) aux fins de discussion.**

Réunions virtuelles sur la santé et la sécurité au travail

L'année dernière, Raman Srivastava, vice-président, Ressources humaines, a signalé qu'en raison de restrictions budgétaires, la réunion de septembre du CNSST se tiendrait virtuellement, et celle de décembre se tiendrait en personne. Toutefois, pour les réunions suivantes, la décision ne reviendra plus au CNSST. La direction ne reconnaît pas que les comités fonctionnent par consensus et décide simplement que toutes les réunions se tiendront virtuellement. Comme il en a été question en novembre 2024, une plainte auprès d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) ne serait pas utile, car tous les employeurs pourraient se servir de la décision rendue afin d'éliminer toutes les réunions en personne.

Discussion :

- Dans l'Atlantique, 50 % des réunions se tiennent toujours en personne, la Nouvelle-Écosse suit un modèle de réunions hybrides, et Terre-Neuve-et-Labrador tient seulement des réunions virtuelles, sans aucune réunion en personne, en raison de contraintes géographiques et financières.
- Les membres du CNSST n'ont pas l'autorisation de voyager en ce moment, mais les déplacements à l'échelle régionale sont toujours permis; 50 % des coûts sont payés par la région en raison des progrès réalisés par les membres de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), qui ont jeté les bases.

Réponse/mesure à prendre :

- **Il faut se tenir au courant de la situation et signaler l'absence de réunions en personne ou l'obligation de tenir des réunions virtuelles seulement lorsque nous ne sommes pas consultés à ce sujet. La santé et sécurité au travail est un effort conjoint.**

Programme d'apprentissage mixte (PAM)

En novembre 2024, le comité a discuté longuement de la formation du 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 avons formulé la suggestion suivante :

Motion précédente : 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.

Discussion :

- La mesure à prendre concernant le PAM sera soumise comme prévu au cours de la négociation collective avec l'ACIA.
- Des membres soulèvent des préoccupations concernant la possibilité que le PAM remplace la formation générale et le fait que les employés sont incapables d'assister à des séances de deux jours en raison d'une augmentation de la charge de travail.

B) Commission canadienne des grains (CCG)

Les discussions se poursuivent concernant les réunions en personne et les endroits où se tiennent les réunions du CNSST. La CCG a bien coordonné les dates et les lieux des réunions tenues afin de les regrouper et de réduire les coûts, ce qui l'aide à respecter son budget autofinancé.

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

Toutes les formations sur la violence en milieu de travail sont terminées (pour les deux niveaux). La formation de deuxième niveau a été traduite en français et a été donnée en personne au Québec. Les nouveaux membres du personnel reçoivent la formation lorsqu'ils entrent en service.

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

La poussière de grains est un problème dans de nombreux bureaux (problèmes respiratoires ou de santé générale).

Des plaintes n'ont pas encore été déposées auprès d'EDSC au sujet des endroits où il n'y a pas eu de progrès.

C) Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)

L'absence d'un inventaire des produits chimiques dans les lieux de travail est toujours un problème non résolu.

Réponse/mesure à prendre :

- **Le président du Syndicat de l'Agriculture mentionnera ce point aux parties concernées.**

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. La deuxième ronde de formation n'a pas encore commencé.

D) École de la fonction publique du Canada (EFPC)

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

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.

L'École a maintenant choisi deux nouveaux champions en matière de santé mentale. Cette sélection a été effectuée en respectant la politique sur la SST, c'est-à-dire qu'un employé et un membre de la direction ont été choisis pour occuper les deux postes.

Discussion :

- L'ACIA a un seul champion en matière de santé mentale : Kevin Urbanic, directeur des Opérations en Ontario; le processus a été dirigé par le CSP et l'embauche a été effectuée par des représentants syndicaux (IPFPC et AFPC).
- Malheureusement, AAC exclut souvent des discussions les représentants des employés.
- À l'EFPC, au cours des discussions, les deux champions sont traités sur un pied d'égalité.

E) Ministère de la Défense nationale (MDN)

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

Le tableau de bord sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail a été transmis aux membres du comité (sous forme de feuille Excel) depuis la dernière réunion.

Étant donné que la participation des employés demeure problématique, il manque de représentants pour siéger aux comités.

F) Commission de la fonction publique (CFP)

Les réunions se tiennent actuellement en mode hybride. La prochaine réunion se tiendra en personne.

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 en raison du type et des lieux de travail (salles de classe/bureaux).

Discussion :

- Il y a plusieurs membres à Halifax, en Nouvelle-Écosse, avec lesquels le VPR de l'Atlantique a peu de contacts. Ces employés relèvent des régions de la NCR et d'Ottawa, mais vivent en Nouvelle-Écosse.
- La section locale 0014 à Toronto a aussi des employés qui relèvent de cet employeur et qui ne reçoivent peut-être pas assez des communications ou ne savent pas qui sont leurs représentants syndicaux.

Réponse/mesure à prendre :

- **Le président du Syndicat de l'Agriculture parlera au vice-président du syndicat pour savoir comment mieux communiquer avec ce groupe et qui pourrait améliorer les communications entre les membres et le Syndicat de l'Agriculture.**

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

Les revendications ont été envoyées avant le 15 novembre 2024, et une mini-conférence a été tenue en février par le Conseil du Trésor. La première réunion avec l'employeur se tiendra en juin 2025. Il y aura trois autres dates au cours des mois de septembre, d'octobre et de décembre.

Voici les noms des personnes déléguées sélectionnées jusqu'à présent :

SV-->Matthew Braddon et Denicka Joiner

TC-->Aaron Swerdlyk et Krysty Thomas

EB--> Michael Hind et Guillaume Legault

Toutes les autres personnes déléguées et leurs suppléants seront choisis aux deux derniers séminaires régionaux qui se tiendront d'ici la fin de juin 2025 (Ontario/NCR/Atlantique – 9 personnes déléguées seront choisies, soit 3 par région).

Un appel de revendications sera bientôt lancé par le Conseil du Trésor. La plupart des revendications viennent de la table des enjeux communs et du processus de soumission de résolutions en ligne. Ce processus était auparavant validé par les sections locales, puis par les membres du Syndicat de l'Agriculture. L'AFPC recueille toutes les revendications avant la conférence sur la négociation qui se tiendra en octobre. Toutes les revendications sont triées et font l'objet d'une décision. Certaines sont reformulées, combinées ou réécrites pour refléter les revendications actuelles. Ce processus nécessite beaucoup de travail – **il faut s'assurer que les changements sont maintenus tout au long du processus cette année.**

Discussion :

- Le président du Syndicat de l'Agriculture avait déjà demandé un plus grand nombre de personnes déléguées, mais cette demande a été refusée parce qu'il y a d'autres unités de négociation plus grandes qui ont moins de représentants à la table de négociation.
- Des formations ont été offertes pendant l'heure du dîner sur la rédaction d'une revendication.
- **Si des formations sont offertes aux membres, il faut tenter de les inscrire. Il faut cependant s'assurer que les dates ne sont pas après le début de la négociation collective, comme cela s'est produit dans le passé.**

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

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 des 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 contenant des renseignements clés qui serait publié pour aider les membres ayant des blessures chroniques (par exemple, une perte de l'ouïe).

Motion adoptée. Le président distribuera ce travail comme il le juge approprié.

9. Nouveaux points

A) Utilisation inappropriée de l'approbation du président du Syndicat de l'Agriculture dans un courriel

Un courriel qui semblait approuvé par le président du Syndicat de l'Agriculture, Milton Dyck, a été envoyé à tous les employés de l'ACIA au Nouveau-Brunswick. Le courriel n'était pas autorisé par le Syndicat de l'Agriculture et le président n'était pas au courant qu'il avait été envoyé. Le contenu du courriel est lu aux membres du comité présents.

Discussion :

- Les comités et les groupes consultatifs sur la SST devraient travailler avec les gestionnaires, et non agir comme des comités d'orientation seulement. Nous devons être des partenaires aux réunions mixtes sur la SST.
- Le Syndicat de l'Agriculture fournit et approuve les documents destinés aux membres conformément au Code du travail du Canada.

Réponse/mesure à prendre :

- **La direction doit être informée qu'elle n'est pas autorisée à utiliser le nom du président du Syndicat de l'Agriculture sans permissions dans toute correspondance future destinée aux employés. Ce point sera abordé avec les délégués de la direction concernés.**

B) Grippe aviaire – Destruction d'une ferme d'autruches

Il y a des préoccupations concernant la sécurité des membres du personnel de l'ACIA qui se sont rendus à la ferme d'autruches où des animaux ont reçu un dépistage positif et devaient être détruits. On s'inquiète de leur sécurité en raison du nombre élevé de dénonciations publiques sur les médias sociaux, de menaces par courriel envoyées au personnel d'inspection concerné et des manifestations publiques organisées devant les bureaux gouvernementaux de la localité.

Discussion :

- Le président du Syndicat de l'Agriculture a envoyé un courriel au VP des Opérations de l'ACIA pour répondre à ces menaces de mort et aux inquiétudes exprimées par le syndicat. Il a principalement demandé comment la sécurité des membres serait assurée au travail et comment leur identité comme membres du personnel de l'ACIA serait protégée.
- La réponse du VP des Opérations est lue.
 - L'employeur a les mêmes préoccupations concernant la santé et la sécurité du personnel, qui demeurent prioritaires; il fait ce qu'il peut pour protéger le personnel.
 - La santé mentale et le bien-être sont d'importantes préoccupations, même pour les personnes qui ne sont pas concernées par le dossier.
 - On prévoit de réacheminer les courriels externes envoyés au personnel.
 - On prévoit de créer une petite équipe d'intervention.
 - On fera intervenir la GRC, au besoin, et on lui transmettra toutes les menaces.

- Les zones où des manifestations sont prévues et les bureaux qui posent des préoccupations ont été fermés.
- Un avis d'incident devrait être déposé pour assurer le suivi de cette situation, car ce n'est pas la première fois que l'ACIA doit gérer des problèmes avec des manifestants et des menaces faites aux membres du personnel.
- Le système RAVE pourrait être utilisé pour informer le personnel rapidement des problèmes liés à cette situation, notamment pour les membres du personnel sur le terrain et ceux qui retournent aux bureaux qui ne sont pas désignés, mais qui pourraient être visés si la situation s'aggrave.
 - On parle du fait que les employés doivent volontairement s'inscrire aux avis du système RAVE sur leur téléphone pour que ce système soit efficace.
 - Des exercices de confinement ont été menés dans les bureaux.
 - Il faut organiser des séances de rétroaction immédiate pour détecter les lacunes et les problèmes, afin de créer un processus d'amélioration continue.

Réponse/mesure à prendre :

- **S'assurer que des renseignements à jour sont transmis rapidement à tous les employés de l'ACIA concernés.**

C) Grippe aviaire – Préoccupation exprimée par un membre

Le VPR de l'Atlantique a reçu un courriel aux fins de discussion sur les pratiques et protocoles en place pour la grippe aviaire. Ce membre a été déployé plusieurs fois durant plusieurs années et connaît très bien les pratiques de l'ACIA entourant la grippe aviaire.

Questions posées :

- Les masques actuellement utilisés sont-ils les bons masques (étant donné qu'ils se dégradent pendant leur utilisation en raison de l'humidité et de l'usure normale)? Nous avons besoin d'éclaircissements sur le type de respirateur.
- Des analyses des risques professionnels sont-elles transmises au personnel qui effectue le travail?
- L'analyse des risques de biosécurité de 2014 est-elle l'analyse la plus à jour qui existe?
- Un protocole de sécurité pour les virus est-il en place à l'ACIA?

Réponse/mesure à prendre :

- **Le président du Syndicat de l'Agriculture enverra un courriel directement au VP des Opérations de l'ACIA et au CNSST pour obtenir des éclaircissements sur ces points.**

D) Équipement de protection individuel (EPI)

Le comité discute de préoccupations concernant des membres qui ne portent pas, n'entretiennent pas ou n'ont pas d'EPI approprié fourni par l'ACIA.

Discussion :

- Dans certains cas, le personnel de l'ACIA ne porte pas de casque de protection.
- La culture et la gouvernance de la SST sont un problème à l'ACIA et pourraient l'être à d'autres endroits également.
- Il y a des problèmes de protection auditive, car le personnel n'utilise pas de bouchons d'oreille, des évaluations des nouvelles installations ne sont peut-être pas menées conjointement par les comités de SST locaux et les gestionnaires, les dates d'expiration

des casques de protection ne sont pas bien suivies, et les barèmes de distribution ne sont pas toujours suivis.

- La formation sur le travail en espace clos a été diluée dans une « séance de sensibilisation » générale, au lieu d'une formation en bonne et due forme.
- Une évaluation ergonomique pourrait être nécessaire pour le personnel de l'ACIA qui travaille régulièrement dans des véhicules en raison du travail sur le terrain (inspection des pommes de terre dans les champs); ces employés ne peuvent pas retourner au bureau en raison du temps limité pour effectuer le travail, et sont forcés de prendre des notes et d'entrer des données directement dans les systèmes pendant qu'ils sont assis dans leur véhicule.
 - La direction a accepté de mener une évaluation « si c'est nécessaire ».

Réponse/mesure à prendre :

- Les membres du comité sont encouragés à continuer de signaler ce point à la direction durant les appels des comités de SST, à continuer d'écouter les préoccupations des membres et à les transmettre aux comités, pour qu'elles finissent par être entendues au CNSST.

RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT DES FINANCES ET DES COMMUNICATIONS

28 mai 2025

Membres du Comité :

Patrick St-Georges (président)

Dorothy McRae

Nadia Sokal

Sherry Hunt

Luc Gour (membre du personnel)

Aaron Lakoff (membre du personnel – invité)

Le président souhaite la bienvenue aux membres du Comité et demande si quelqu'un s'oppose à la participation de notre nouvel agent des communications (Aaron Lakoff) à la réunion, en tant qu'invité; personne ne s'y oppose. Nadia Sokal est élue par proclamation comme coprésidente de cette réunion.

Examen du budget et des investissements

Le nombre de nos membres a diminué pour passer de 7 968 (en décembre 2024) à 7 485 (à la fin d'avril 2025), dont 1 394 sont des cotisants RAND. Cette baisse s'explique probablement par la perte d'autres postes de durée déterminée et par une certaine attrition.

Le budget et les investissements, mis à jour le 30 avril 2025, sont passés en revue, en commençant par un examen du budget 2024. Les discussions portent surtout sur les postes budgétaires qui dépassent le budget fixé :

- Les salaires du personnel correspondaient à 123 % du budget, en raison de l'ajout d'un agent des relations de travail;
- Les salaires du président et du 1^{er} VPEN étaient légèrement plus élevés en raison d'augmentations d'échelon et d'une augmentation économique;
- Dans l'ensemble, les salaires et les avantages sociaux dépassaient légèrement 100 % du budget, parce que les avantages sociaux avaient été surestimés;
- Les membres discutent des postes budgétaires des vacances et des heures supplémentaires;
- Une question est soulevée au sujet des demandes de remboursement des dépenses du président qui dépassaient le budget (24 %) et on demande si toutes les dépenses ont été réclamées en 2024;
- Les budgets des dépenses pour les membres de l'Exécutif national et les VPR ont été divisés pour mieux refléter la rémunération des salaires et leurs dépenses respectives, étant donné que nos façons de faire ont beaucoup changé depuis la COVID-19;

- Le poste des séminaires régionaux a aussi été divisé pour indiquer la somme dépensée sur les nouveaux militants des petites sections locales, ce qui a été favorablement accueilli;
- Les membres discutent des postes budgétaires comprenant des achats de plus de 200 \$ pour les dépenses de bureau et l'indemnité de matériel technologique des VPR (p. ex. ordinateurs, tablettes), étant donné que le vérificateur a amorti ces sommes dans le budget sur trois ans;
- Les frais de salles de réunion et les dépenses connexes dépassaient le budget, en raison de réunions supplémentaires et de la hausse des prix des hôtels, en particulier pour l'hébergement à l'occasion du congrès de l'AFPC en mai 2024;
- Les frais liés à l'interprétation simultanée et aux traductions dépassaient légèrement le budget, en raison de quelques réunions supplémentaires qui nécessitaient des services d'interprétation et de la traduction des Statuts et Règlements;
- Les frais liés aux communications et à la mise à jour du site Web dépassaient le budget, étant donné que nous avons remanié notre site Web, mais les frais devraient rester dans la moyenne au cours du cycle de trois ans;
- Les frais bancaires et les frais d'assurance et de caution dépassaient le budget, mais nous n'avons pas de contrôle sur ceux-ci;
- Un poste a été ajouté à la fin pour tenir compte du fonds de grève résiduel payé à nos membres, par l'intermédiaire de l'AFPC;
- Les revenus et les intérêts totaux découlant des investissements étaient plus élevés que prévu.

Le Comité examine ensuite le budget de 2025 (jusqu'à la fin d'avril) et s'attarde aux postes budgétaires qui dépassaient le budget fixé par plus de 42 % :

- Les salaires et les avantages sociaux du personnel dépassaient légèrement le budget, en raison de l'ajout d'un agent des relations de travail et de notre nouvel agent des communications; l'Exécutif national en discutera avant l'établissement du budget du prochain cycle;
- Les déplacements en avion dépassent légèrement le budget parce qu'il y a eu plusieurs séminaires, mais on prévoit moins de déplacements pendant le reste de l'année;
- Les membres parlent de la différenciation des dons de bienfaisance et des demandes liées au Fonds de justice sociale;
- Dans l'ensemble, le budget 2025 est sur la bonne voie.

L'adoption du budget est proposée par Pat et appuyée par Nadia; tous les membres sont en faveur.

Une autre motion est présentée par Dorothy et appuyée par Nadia : Obtenir un glossaire ou une explication par poste budgétaire qui indique les frais inclus dans chaque poste. La motion est adoptée.

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

- Les membres discutent du Régime complémentaire de retraite dans le contexte où le vérificateur a signalé qu'il faudrait augmenter le montant correspondant; les membres de l'Exécutif ont envoyé des questions aux actuaires pour obtenir des conseils afin de répondre aux préoccupations;
- Le Comité aimerait obtenir des nouvelles des membres de l'Exécutif une fois qu'ils auront reçu des renseignements des actuaires;
- Le fonds de grève a été supprimé de la réserve financée, étant donné que ces sommes ont déjà été réintégrées aux revenus généraux.

Les investissements sont passés en revue, y compris les certificats de placement garanti (CPG) et les actions. Nos investissements 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. Les membres demandent si ces placements correspondent aux valeurs de notre syndicat. Le conseiller financier tient compte de nos valeurs, en plus de chercher les placements qui offriront les meilleurs rendements. Un seul placement (Shinhan Bank Canada) a été signalé, étant donné qu'il s'agit d'une banque coréenne, mais elle est reconnue parmi les banques canadiennes. Les membres de l'Exécutif ont récemment réinvesti les CPG qui devaient arriver à échéance au cours des prochains mois. Une discussion a lieu pour savoir si nous voulons conserver nos placements communs auprès de BCE (Bell), mais notre conseiller financier surveillera ces actions.

Aucune question n'est soulevée au sujet de l'état financier vérifié.

Le Comité se penche sur le Fonds de justice sociale (FJS) et la feuille de calcul connexe, qui a été récemment créée pour faire le suivi des demandes présentées. Le comité du FJS demandera aux personnes qui présenteront les prochaines demandes d'envoyer des photos et des renseignements sur l'utilisation qui est faite des sommes, afin de les afficher sur notre site Web. Les membres de l'Exécutif ont fixé des plafonds qui s'appliqueront aux prochaines demandes au Canada (25 000 \$ par année) et à l'extérieur du Canada (12 500 \$ par année).

Communications

Le Comité examine l'ébauche, présentée par Aaron Lakoff, du sondage qui doit être envoyé à tous nos membres. Ce sondage vise à obtenir quelques données statistiques de base sur la représentation de nos membres et à découvrir leurs préférences concernant les plateformes de médias sociaux et d'autres sujets. Certains éléments à ajouter au sondage sont suggérés (p. ex., ajouter Reddit et une question demandant si la personne occupe un poste élu).

L'adoption du sondage est proposée par Pat et appuyée par Dorothy; tous les membres sont en faveur.

Le Comité examine trois maquettes pour les médias sociaux et en discute; des recommandations sont faites à l'agent des communications. Une fois que les ébauches révisées seront terminées, elles seront transmises aux membres du Conseil pour obtenir d'autres commentaires. Il est souligné que l'agent des communications sera l'administrateur de nos plateformes de médias sociaux. Il faudra faire très attention pour que ces plateformes soient utilisées de manière positive. Aaron fera des vérifications auprès des services juridiques de l'AFPC pour éviter toute responsabilité potentielle.

Séance levée à 14 h 35.

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