

Compte-rendu de l'Assemblée générale annuelle 2019 de la Section locale 76000
7 mars 2019
CRDI, Salles Hopper

Participation et quorum:

Au total, 98 membres en règle ont participé à l'assemblée y compris les votes électroniques des membres des bureaux régionaux et/ou en voyage officiel). Cela dépasse de loin notre quorum requis de 30% (environ 75 membres actifs).

Le président de la section locale, Andres Sanchez, a ouvert la séance à 12 h 09 et a présenté les représentants de l'A.F.P.C., Greg McGillis et Nairra Tariq.

L'ordre du jour proposé était:

1. Approbation du compte-rendu de l'Assemblée générale du 1^{er} mars 2018
2. Approbation des rapports annuel et financiers
3. Vote des membres sur les motions
4. Élections

Ajout d'une période de questions et réponses après le point 2.

L'ordre du jour a été adopté (Renaud DePlaen) et appuyé (Mano Buckshi).

Le compte-rendu de la dernière assemblée a été adopté (Mano Buckshi) et appuyé (Erin Renee Keddo).

Point 2: Faits saillants de 2018 et priorités pour 2019

Andres Sanchez, président de la section locale, a débuté en mentionnant les contributions au cours de l'année des membres de l'exécutif, des membres du comité sur la santé et la sécurité et d'autres bénévoles. Les faits saillants de la dernière année incluent:

- Un changement notable dans les discours au centre répondant aux appels du syndicat à plus d'équité et de transparence dans la façon dont les décisions sont prises; et un plus grand respect, collégialité, et responsabilité. Tous ces points ont été endossés à travers le Centre par le syndicat, les collègues non-syndiqués et les gestionnaires. Le sondage « Protégeons la santé mentale au travail » et le récent plan d'action ont été clé dans le virage. Bien que le discours ait changé, davantage est nécessaire pour s'assurer qu'il est mis en pratique.
- Un accomplissement clé est la ratification de la convention collective. Ceci fournit un point de référence transparent pour avancer vers l'amélioration des conditions et les processus pour gérer les conflits et griefs. La convention collective a été ratifiée par plus de 80% des membres, et la récente campagne d'endossement a été signée par 90% environ.
- Le grief lié à la sécurité d'emploi n'a pas été résolu et, après discussion avec l'A.F.P.C., le syndicat informera l'employeur que nous souhaitons passer à l'arbitrage.

Monsieur Sanchez, au nom de Michele Leone, vice-président bureaux régionaux, a expliqué que le syndicat planifiait la création d'un caucus régional pour améliorer la collaboration avec les collègues régionaux. Ceci explique l'inclusion de la motion d'avoir des délégués syndicaux dans chaque région.

M. Sanchez a conclu en remerciant les membres pour leur soutien des trois dernières années, puisqu'il ne sollicitera pas un autre mandat.

Sean Burns, délégué syndical en chef, note l'augmentation au sein du réseau de délégués qui est passé de 11 à 18 cette année. Il a fourni de l'information sur les vingt griefs en cours, qui utilisent le nouveau processus formel. Bien qu'il y ait eu des médiations réussies au cours de la dernière année, d'autres cas sont portés en arbitrage exécutoire. Le syndicat utilisera les services de FCMS¹ pour la médiation de cas compliqués.

Carole Garneau, représentante en santé et sécurité au travail, a donné une mise à jour aux membres concernant l'audit interne sur la santé et la sécurité effectué en 2018 par le Centre. Un deuxième audit a été effectué avec WSPS² en conjonction avec le plan d'action pour la santé mentale. L'audit a découvert que le CRDI n'était conforme qu'avec environ 16% des règlements. Le Centre a présenté un plan d'action pour combler les lacunes. Madame Garneau a donné un aperçu du rôle du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité. Elle a mentionné les trois nouveaux membres représentant les employés dans les régions. Il y a eu une augmentation du nombre de plaintes de violence en milieu de travail.

Wilfredo Jirón, secrétaire-trésorier, a présenté le rapport financier incluant un aperçu de la situation financière de la section locale en 2018 et le budget pour 2019. Les cotisations syndicales pour l'an prochain sont calculées au prorata pour neuf mois en raison d'un accord en cours d'élaboration entre l'A.F.P.C. et le CRDI. La section locale créera un fonds de grève, dans lequel la moitié des cotisations annuelles ainsi que les fonds non dépensés chaque année seront ajoutés. Ceci fera en sorte que le syndicat puisse toujours équilibrer le budget.

David O'Brien, vice-président, a présenté un aperçu des priorités pour 2019. Il a mentionné qu'avec la ratification de la convention collective, il y a maintenant 65 nouveaux articles à mettre en place. Ceci a généré plusieurs discussions entre l'exécutif, les délégués, et le Centre.

Priorités pour 2019:

- 1) Renforcer le dialogue avec le Centre (comité mixte de consultation syndicale-patronale). Ceci inclut le besoin de travail plus étroitement avec le personnel des bureaux régionaux;
- 2) Accroître le réseau de délégués et la représentation;
- 3) Bâtir un système de gestion de cas pour surveiller et suivre chaque grief à mesure qu'ils progressent jusqu'à leur résolution;
- 4) Mieux communiquer aux membres au cours de l'année sur ce que fait l'exécutif. Ceci explique pourquoi il est proposé de créer un poste permanent de communication.

Point 3: Période de questions

Les questions suivantes ont été soulevées durant la période de questions et réponses:

Q: De quelle façon les délégués sont-ils organisés ? Y a-t-il un système qui héberge le savoir et l'expertise sur divers aspects de la convention collective avec différentes personnes ?

A: Le délégué syndical en chef a répondu qu'il n'y a pas de domaines d'expertise spécifique qui ont été développés jusqu'à présent. La plupart des cas ont duré très longtemps et donc l'expertise du délégué est autour d'un cas. La pratique d'assignation de cas à un délégué est d'essayer et de garder les gens

¹ Federal Mediation & Conciliation Services

² Workplace Safety & Prevention Services

éloignés les uns des autres (afin que les délégués d'un service ne travaillent pas sur des cas au sein de ce groupe). Ceci minimise la perturbation de la charge de travail et aide à assurer la confidentialité.

Q: Sans divulguer de l'information confidentielle, pourriez-vous donner une description des grandes lignes ou tendances que vous voyez émerger dans les griefs ?

A: Le délégué syndical en chef a répondu qu'il est difficile de donner des exemples qui ne sont pas identifiables, mais plusieurs cas ont suivi le schéma d'un employé qui soulèvera une inquiétude à quelqu'un en position d'autorité au-dessus d'eux (souvent un nouvel employé ou un problème non familier) et ce problème ne sera pas traité de façon adéquate au premier niveau. Si l'inquiétude est amenée plus loin, il y a souvent des conséquences pour l'employé telles qu'être étiqueté comme difficile de communiquer avec eux, ou de recevoir une faible cote dans leur SEER³. Dans ces cas, il peut y avoir une escalade supplémentaire par la suite. L'origine de la plupart de ces gros problèmes se trouve avant l'arrivée de la convention collective et il espère donc que des solutions pourront être trouvées avec le processus d'arbitrage et de grief. D'autres membres de l'exécutif mentionnent que ceci ne devrait décourager personne de formuler des plaintes. Nous avons besoin de gens soulevant des injustices afin que nous puissions faire en sorte que l'employeur y remédie.

Q: Puisque tout ceci est très nouveau pour chacun, et que les problèmes sont très confidentiels, y a-t-il un mécanisme auquel nous pouvons penser pour cumuler les questions et voir quelles leçons peuvent être tirées ? Par exemple, quel genre de problèmes sont les principaux écueils de chaque côté ? Y a-t-il une sorte de travail d'éducation qui pourrait prévenir cela ?

A: Le président a répondu que l'exécutif a prévu de dépersonnaliser les cas et partager avec les délégués afin qu'ils puissent apprendre du processus, mais ils n'ont pas eu le temps. Ceci est illustré dans le budget pour l'année prochaine. On reconnaît le besoin de s'améliorer quant à la prévention de l'escalade des plaintes, et que cela demande de l'apprentissage du comité, des membres et de la gestion.

Q: Il sera bien de se mettre au défi quant à qui est représenté. Nous rassemblons de la force dans la diversité des points de vue et donc tous les membres devraient considérer soumettre leur candidature à un poste de l'exécutif afin de s'assurer que l'exécutif et les délégués reflètent la diversité du centre.

A: En accord. Il existe une diversité de points de vue au sein du comité. Davantage de membres se présentant aux élections est toujours une bonne chose.

Les membres remercient Andres pour son mandat en tant que président.

Point 4: Voting on motions from members

Remarques de Greg McGillis, A.F.P.C. Il a mentionné qu'il est important de normaliser le processus de grief comme une façon de résoudre des conflits. Ceci soutiendra les autres qui auront un jour besoin d'utiliser le processus. Il est également important qu'il existe maintenant un processus officiel qui peut résulter en sanctions pour l'employeur. Il a donné une mise à jour à propos du grief sur la sous-traitance d'emplois qui se rend en arbitrage. Naira travaillera avec la section locale pour aller de l'avant.

³ Système d'examen et d'évaluation de rendement

Q: Est-ce que les sanctions mentionnées sont financières et, si oui, comment cela affecte les futurs emplois ou la programmation ?

A: Oui, elles sont financières, mais les sanctions individuelles sont habituellement petites (jusqu'à 20 000 \$ pour une plainte liée aux droits de la personne) donc peu susceptible de causer la faillite d'une organisation. Elles sont importantes car une fois que des sanctions ont été appliquées, elles doivent être rapportées sur le bilan de l'organisation et au conseil. Il existe différents types de sanctions, mais la plupart ont une limite.

Proposition de vote des membres sur les motions:

1. Approbation des rapports annuel et financier 2018 (avec le budget 2019).
Proposé par Andres Sanchez, appuyé par Sean Burns. Adopté à l'unanimité.
2. Modification de la composition du comité exécutif pour inclure un agent aux communications.
Proposé par Andres Sanchez, appuyé par Sean Burns. Adopté à l'unanimité.
3. Modification de la composition du comité exécutif pour inclure un délégué régional dans chaque bureau régional du CRDI.
Proposé par Andres Sanchez, appuyé par Sean Burns. Adopté à l'unanimité.

Point 5: Élections

L'A.F.P.C. a expliqué le processus de vote.

- Seul le poste de représentant aux droits de la personne a été contesté.
- Les personnes suivantes ont été élues par acclamation:
 - Sean Burns: Président
 - Erin Gilmore: Secrétaire-trésorière
 - Paul Viveiros: Délégué syndical en chef
 - Carole Garneau: Représentante en santé et de sécurité au travail
- Les membres présents ont voté (bulletins secrets)

Remarques du nouveau président Sean Burns. La motion d'ajourner la réunion a été proposée (Adrian Di Giovanni) et appuyée (Paul Viveiros).

La réunion a été ajournée à 13 h 12.