

## **Réunion des membres de la section locale 2025 d'Unifor**

16 septembre 2021, 12h00-13h30 HAE

sur Zoom

**Facilitation** : Connor Spencer, Trésorière, et Claire Hurtig, Secrétaire

**Procès-verbal** : Lesley Thompson, membre du comité des communications

### **Procès-verbal**

#### **1. Bienvenue et petit quiz amusant !**

Claire souhaite la bienvenue à tout le monde ! Il y a environ 60 personnes présentes. Elle explique que l'exécutif souhaite organiser des réunions de membres plus régulièrement afin de favoriser l'esprit communautaire.

La prochaine réunion générale des membres aura lieu le 2 décembre à 12 h HAE sur Zoom.

Une réunion pour les nouveaux membres est prévue pour le 5 octobre, à 12 heures HAE sur Zoom .

Claire présente les membres de l'exécutif qui sont présent.e.s - Connor Spencer, trésorière, Denise Hampden, présidente, Lori Walton, vice-présidente des droits de la personne et Mariah Griffin-Angus, vice-présidente de la santé et de la sécurité. Elle transmet les regrets des membres de l'exécutif qui sont absent.e.s.

Denise lit une déclaration de solidarité et de reconnaissance pour commencer la réunion de manière positive.

Les membres partagent leur état d'esprit en utilisant un tableau d'humeur interactif.

Claire recherche les nouveaux membres dans la salle, les reconnaît et leur souhaite la bienvenue. Connor invite chacun.e à allumer sa caméra et son micro pour leur souhaiter la bienvenue.

Connor lance un quiz rapide et amusant avec cinq questions sur des faits concernant certain.e.s membres de la section locale !

#### **2. Sondages sur le retour au travail, le travail à distance et les enjeux locaux qui vous tiennent à cœur**

Claire et Connor réalisent trois sondages. Les résultats sont ci-dessous.

**SONDAGE 1** : Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure vous sentez-vous prêt.e à retourner au lieu physique de travail en novembre ?

1 - 43% - pas du tout prêt

2 - 20%

3 - 17%

4 - 15%

5 - 5% - très prêt

**SONDAGE 2** : Quelle configuration de travail à distance serait votre meilleur scénario ?

53% - permanent  
38% - selon les besoins  
5% - temporaire  
2% - pas sûr

\*\* Plusieurs membres ont indiqué dans le clavardage que leur préférence allait à un modèle hybride.

### **SONDAGE 3 : Quels enjeux sont importants pour vous ?**

80 % - travail à distance  
72 % - antiracisme et anti-oppression  
65% - révision opérationnelle  
45 % - charge de travail  
22 % - affiliation à Unifor  
8 % - autres

## **3. Mises à jour rapides**

### **a. Portefeuilles des membres de l'exécutif**

#### **Claire Hurtig, Secrétaire**

- Claire indique qu'elle travaille à la maintenance des comptes de communication locaux et à la création de nouveaux outils comme le bulletin d'information de la section locale.
- Elle indique que nous avons maintenant un compte Zoom et qu'elle est en train de créer un compte Mailchimp.
- Elle co-coordonne le comité de communication de la section locale. Les personnes intéressées à s'impliquer au comité peuvent contacter Claire à l'adresse [hurtigc@psac-afpc.com](mailto:hurtigc@psac-afpc.com).
- Le comité des communications travaille également sur une enquête visant à évaluer les outils de communication de la section locale et à déterminer les besoins en matière de communication.
- Elle dit avoir l'intention de proposer de changer le titre de secrétaire en vice-président.e des communications.
- Claire organise également un atelier pour la section locale sur la Palestine avec des membres de la section locale.
- Elle a aussi récemment assisté à la réunion de la Canadian Coalition of Labour Union Employees (CCLUE) au nom de la section locale en août.

### **b. Connor Spencer, Trésorière**

- Connor indique que son travail de trésorière consiste à recevoir, gérer et documenter les cotisations.
- Elle a supervisé le budget qui a été approuvé lors de la dernière AGA.
- Elle signale que la section locale respecte ce budget.
- Elle s'engage à fournir une ventilation détaillée du budget à la réunion des membres de décembre.
- Elle signale qu'elle transfère le compte bancaire de la section locale à une coopérative de crédit. Le compte est actuellement à la banque TD.

- Elle travaille sur un système interne pour communiquer avec les nouveaux membres et sur une orientation des nouveaux membres.
- Elle travaille également sur la campagne des épinglettes de chemises orange, à laquelle elle encourage tout le monde à participer.

Connor présente un diagramme circulaire détaillant les 30 000 \$ dépensés par la section locale depuis avril 2021. La répartition est la suivante : 62% pour les griefs, 31% pour l'interprétation/traduction, 0,1% pour les communications, 1,8% pour les dons de solidarité, 0,7% pour les condoléances. Et 4,5% pour la campagne des épinglettes des chemises orange.

### **c. Lori Walton, Vice-présidente, droits de la personne**

- Lori indique qu'elle rencontre régulièrement les membres au sujet des questions liées aux droits de la personne.
- Elle a rencontré le comité conjoint sur l'équité en matière d'emploi les 5 et 6 août 2021. Il s'agissait de la première réunion depuis un an. Le comité a renouvelé son engagement envers le travail et a commencé à mettre à jour le mandat.
- Le comité de responsabilisation en matière de lutte contre le racisme s'est réuni le 12 août 2021. Deanna Kimball y a assisté au nom de la section locale. Malheureusement, peu de choses ont été accomplies et il n'y avait pas de quorum. Une autre réunion est provisoirement prévue pour le 6 octobre 2021.
- Lori a également participé à la plus récente séance de négociation du SESJ.

Carlin Doure demande s'il y a des nouvelles concernant la formation sur l'antiracisme et l'anti-oppression dispensée par l'employeur, surtout à la lumière des actions récentes des dirigeant.e.s élu.e.s.

Denise répond à la question en disant que plusieurs comités ont été créés pour tenter de traiter du racisme et d'autres formes d'oppression sur le lieu de travail. Il s'agit principalement de comités composés de membres de la direction. Elle indique que le comité qui a fait du bon travail est le comité de formation du personnel sur la prévention de l'oppression. Ce comité a piloté quatre séances de formation avec des représentant.e.s de chaque syndicat du personnel, y compris le syndicat du personnel des coordonnateurs et la direction. Le comité envisage actuellement les prochaines étapes et ne pense pas encore avoir trouvé une formation appropriée. Denise s'attend à ce que cette formation ait lieu en personne lorsqu'il sera possible de le faire en toute sécurité. Elle ajoute qu'entre-temps, le comité continuera à organiser des webinaires sur l'antiracisme et l'anti-oppression, comme l'événement Angela Davis, et qu'il est en train de trouver des conférencier.e.s pour les mois à venir.

Denise mentionne également qu'il y a un grief sur la voie de l'arbitrage concernant les représentant.e.s élu.e.s qui, selon elle, entraînera une formation obligatoire en matière d'antiracisme et d'anti-oppression pour les représentant.e.s élu.e.s.

### **d. Denise Hampden, Présidente**

- Denise rapporte que la section locale a reçu des plaintes concernant le contenu de la formation obligatoire hébergée dans HRDownloads. La section locale a communiqué ces plaintes à l'employeur et lui a demandé de trouver une autre

formation pour s'acquitter de ses responsabilités légales en matière de formation. L'employeur a accepté.

- Elle signale également qu'elle ne siège plus au comité de responsabilisation en matière de lutte contre le racisme, mais assure que la section locale est bien représentée à ce comité par Lori et Deanna.
- Denise indique qu'il n'y a aucune mise à jour concernant le grief que la section locale a déposé il y a quelque temps sur le racisme systémique. Elle a une réunion prochaine avec notre représentant d'Unifor et notre avocat pour travailler à l'élimination de l'arriéré de griefs de la section locale.
- Elle rapporte que le CEA a ratifié la convention collective et qu'elle et l'employeur en sont aux dernières étapes de la relecture. La convention sera probablement finalisée en octobre. La section locale ne demandera pas à l'employeur d'imprimer des copies.
- Il y a eu des retards dans la mise à jour des droits aux avantages sociaux par Coughlin. L'employeur a fait un suivi auprès de Coughlin et s'est assuré que les membres seront remboursés pour toute demande en suspens liée à ce retard.
- Denise signale également qu'elle continue de rencontrer l'équipe d'intervention en cas de pandémie.
- Elle informe les membres qu'un événement aura lieu d'ici le 30 septembre et que de plus amples renseignements seront fournis sous peu. Elle rappelle à tout le monde de remplir la demande d'épinglettes pour les chemises orange et d'envoyer la preuve de don.
- Elle signale que la politique sur le travail à distance est en cours d'élaboration. Les chefs des syndicats du personnel ont été invités à fournir des commentaires sur une ébauche du document.
- L'employeur a assuré la section locale que si quelqu'un a demandé à travailler à distance et que c'est pour une raison d'adaptation, la demande ne sera pas refusée. Les demandes qui ne sont pas motivées par un accommodement ne seront pas examinées tant que la politique ne sera pas en place.
- Louise Laporte demande si l'ébauche de la politique sera partagée avec les membres pour consultation. Denise répond qu'il n'est pas approprié de la partager pour le moment.

#### **e. Rachel Besharah et Louise Laporte, Assemblée générale annuelle de la Canadian Coalition of Labour Union Employees (CCLUE) (août 2021)**

Rachel fait l'historique de la participation de notre section locale au CCLUE. Elle raconte qu'il y a environ 5 ans, plusieurs syndicats représentant le personnel syndiqué ont commencé à parler de partager des informations sur la façon dont leurs employeurs et leurs syndicats les traitaient. À l'époque, les actions d'Unifor contre plusieurs sections locales en Colombie-Britannique pour avoir présenté des candidats à la direction du Congrès du travail du Canada étaient particulièrement préoccupantes. Notre section locale a également présenté Hassan Hussein, membre de la section locale 2025, comme candidat à la présidence du CTC. D'autres sections locales d'Unifor avaient également commencé à exprimer leurs préoccupations concernant la politique du syndicat à l'égard des syndicats du personnel.

La CCLUE est ouverte à tous les syndicats ou associations du personnel. Actuellement, la plupart des membres et des affiliés sont des employés de syndicats du secteur public.

La CCLUE a tenu une première réunion en 2017, suivie de plusieurs AG où plusieurs de nos membres ont participé et où l'intérêt s'est accru.

Une constitution et des statuts ont été adoptés en 2019 et un exécutif intérimaire a été élu.

La réunion de 2020 a été annulée en raison de la pandémie et la sensibilisation a été largement mise en veilleuse jusqu'à maintenant.

Louise rapporte que notre section locale a participé à l'AGA tenue en août aux côtés de membres de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario et de Terre-Neuve-et-Labrador.

Les discussions ont porté principalement sur la pandémie et sur la façon dont le CCLUE pourrait soutenir le travail des syndicats du personnel.

Rachel a été élue présidente du CCLUE et Louise a été élue secrétaire du CCLUE.

La structure des cotisations a été modifiée pour devenir un montant fixe de 250 \$ par an, chaque organisation affiliée ayant droit à un vote. Les particuliers peuvent y adhérer pour 25 \$ par an.

Le nouvel exécutif est particulièrement intéressé à partager l'information relative aux revendications et à la stratégie de négociation et à offrir un soutien en cas de grève.

La CCLUE offrira aussi bientôt de courtes séances d'information virtuelles.

Louise invite les membres à faire des suggestions de sujets qu'ils aimeraient voir abordés par la CCLUE.

Michael Desautels demande si des membres du personnel du CTC étaient présent.e.s. Louise a répondu que oui, le leadership de leur syndicat était présent.

Shannon Blatt demande si la CCLUE pourrait devenir un agent négociateur. Ces discussions ont eu lieu lors des premières réunions des membres, mais la coalition s'en est éloignée depuis. Les syndicats qui ont été mis à la porte d'Unifor ont depuis trouvé un autre foyer.

#### **4. Retour au travail**

- Mariah rapporte qu'un grief de principe déposé sur la base du plan original de retour au travail a été retiré le jour de la réunion sans préjudice.
- Elle dit que nous saurons d'ici le long week-end d'octobre si nous retournerons au travail en novembre. Elle dit que cela sera probablement repoussé.
- Elle assure les membres que notre syndicat fait tout en son possible pour que le lieu de travail soit sûr lorsque nous retournerons au bureau.
- Elle signale également que le CEA est en train d'élaborer une politique sur les vaccins concernant les réunions du personnel avec les membres. La section locale communiquera plus d'informations dès qu'elle en aura.
- Mariah invite les membres à la contacter pour toute question.

Connor présente un résumé de l'enquête envoyée par courriel aux membres en août :

- **94** membres ont répondu.
- **85%** des répondant.e.s ont dit qu'ils soutiendraient la section locale en faisant pression pour une vaccination et un dépistage obligatoires. 9 % ont dit non. Les autres n'étaient pas sûr.e.s.

- **86%** des répondant.e.s ont dit qu'ils accéderaient à la politique de travail à distance.  
**12 %** n'étaient pas sûr.e.s.

Connor déclare que les résultats de l'enquête aident à clarifier les points sur lesquels l'exécutif devrait concentrer son travail.

Claire demande au groupe si les membres souhaitent une réunion distincte consacrée au retour au travail et au travail à distance. De nombreux membres utilisent la boîte de clavardage pour répondre par l'affirmative.

Rachel Besharah demande si cette réunion pourrait être une consultation sur le projet de politique et demande si le projet de politique est conforme au nouveau langage de la convention collective.

Elle exprime également sa crainte que l'employeur ne remette le plafond sur notre droit à des services psychologiques illimités. Comme l'équipe de négociation n'a pas été en mesure de négocier ce point, nous comptons actuellement sur la bonne volonté de l'employeur pour que le plafond soit maintenu. Rachel demande que la section locale fasse pression pour que cette mesure soit permanente.

Denise dit que nous sommes la seule section locale à avoir négocié le travail à distance dans notre convention collective. Elle convient qu'une réunion de suivi devrait être consacrée à cette discussion.

## **Clôture**

Connor rappelle à tout le monde que la section locale a un comité des femmes et un caucus IBPOC et que les membres sont les bienvenu.e.s à ces comités.

Comité des femmes - contactez Connor

Caucus de l'IBPOC - contacter Denise

La section locale peut être contactée à [Unifor-2025@psac-afpc.com](mailto:Unifor-2025@psac-afpc.com).