

RAPPORT RÉGIONAL DES FONDS NON PUBLICS – PRINTEMPS 2018

À l’automne, j'ai assisté à plusieurs assemblées générales annuelles locales, ce qui m’a donné l’occasion de vraiment connaître les membres des sections locales, les postes qu’ils occupent et leurs préoccupations. J’ai eu quelques discussions avec le gestionnaire des PSP, Hugo Cantin à Saint-Jean et il est d'avis que la plupart des problèmes peuvent être à la base réglés à l’échelon local. Nous sommes d’avis qu’il doit y avoir une meilleure relation « porte ouverte » entre le bureau local et les RH. Il a indiqué qu’il s'assurerait de former le personnel de direction intermédiaire sur la convention collective. En ce moment, les relations syndicales patronales semblent s’être améliorées et je reste optimiste que cela s’améliorera avec le temps.

En janvier, j'ai assisté à ma première conférence régionale. Une des principales différences entre les FNP et le Conseil du Trésor locaux est que nous négocions toutes nos conventions collectives à l’échelon local. Étant donné que je n’assisterai pas à plusieurs de ces négociations, comme mes deux prédécesseurs l’ont fait, j’ai réellement senti que les sections locales avaient besoin de beaucoup plus de formation sur la façon de mieux négocier. La plupart du temps, nos FNP locaux se sentent très isolés lorsqu’ils sont en négociations. Avec l’aide de notre présidente, June Winger et de nos agents négociateurs de l’AFPC, nous avons pu créer un ordre du jour qui a aidé à répondre à toutes les préoccupations liées aux négociations ainsi que les questions de santé et sécurité, de main-d'œuvre et de gestion aux échelons locaux. Nous avons aussi beaucoup discuté avec l’AFPC au sujet d’une meilleure collaboration entre les agents locaux ainsi que les agents négociateurs. C’était une occasion incroyable pour moi, de pouvoir réellement m’assoir avec les sections locales, dans la même pièce, pour discuter et partager toutes nos préoccupations. À la fin des deux jours, nous avons eu de très bonnes rétroactions et les sections locales semblaient très satisfaites de la conférence régionale de 2018. Je vais continuer à m’appuyer sur cela au cours des deux prochaines années.

Nous avons actuellement quatre sections locales qui seront en négociation cette année. Ottawa, Gagetown, Valcartier et Petewawa. Je fournirai le plus de renseignements possible sur ces quatre sections locales afin d’améliorer le processus de négociation. En plus de maintenir les communications ouvertes entre les sections locales et leurs agents négociateurs.

Une des choses que je tenais à accomplir dans le cadre de mon mandat était d’exercer de la pression sur l’employeur pour avoir des réunions régulières de santé et sécurité et du CRSP, étant donné que les dernières ont eu lieu en 2015. Après plusieurs discussions avec les relations du travail des FNP et la nouvelle vice-présidente des RH, Michelle Laframboise, nous avons finalement eu une réunion le 9 mars 2018. Cette réunion a rassemblé tous les gestionnaires supérieurs des SBMFC. Cela comprenait les Programmes de soutien du personnel (PSP), le Régime d'assurance-revenu militaire (RARM), les Services financiers, les Canex et les Technologies de l’information. Je pense que cela s’est très bien passé et que nous avons finalement la chance d'exprimer nos préoccupations. Je suis impatient de commencer à travailler avec l’employeur et j’espère à l'avenir d’avoir une consultation plus transparente.

1/3

Au cours de ces réunions, j’ai également eu l’occasion de passer un peu de temps avec mes homologues de la TUAC. J’espère pouvoir m’appuyer sur cela, de sorte à pouvoir mettre nos ressources en commun en vue de s’unir pour les enjeux qui nous affectent tous.

Un des principaux articles sur l’ordre du jour était que le nouveau module en ligne SMAAT de l’employeur. Ils utiliseront ce système pour faire un suivi et enregistrer tous les incidents reliés à la Santé et sécurité. Cette base de données sera un programme convivial, protégé et qui permettra à tout le monde de rapporter un incident sans avoir à passer par leurs superviseurs. On s’attend à ce que ce système soit mis en place en avril ou mai 2018. Actuellement, seuls les membres du Comité de la santé et de la sécurité seront formés sur ce système. J’ai aussi demandé si un représentant de chaque section locale pouvait participer à cette formation, afin de mieux aider les membres le cas échéant. J’ai été informé qu’il y aura une vidéo en ligne qui sera accessible à tout le monde.

L’employeur a également un nouveau programme d’Analyse du risque professionnel (ARP) nommé JOBARIX. Ce système commence par une analyse nationale standard d’un poste. Cette analyse est alors réexaminée et personnalisée à l’échelon local en examinant tous les risques y compris les options et les mesures de contrôle disponibles à chaque milieu de travail. Ce programme sera mis en œuvre plus tard cette année. Il commencera avec les postes de PSP et l’employeur croit qu’ils auront éventuellement une ARP pour chaque poste dans l’organisation.

L’employeur a informé le comité qu’ils suivent le projet de loi C-65 qui modifierait le Code canadien du travail partie II en vue d’inclure des dispositions à l'égard du harcèlement et de la violence. Actuellement ils ont une vidéo de formation « Politique de la prévention de la violence en milieu de travail ». C’est une vidéo très informative et j’encourage tous les membres à la regarder. La formation donne de l’information sur la façon de rapporter à votre gestionnaire tous problèmes portant sur la violence en milieu de travail. Il ne dit pas cependant ce qu’un employé peut faire, si c'est son gestionnaire qui se livre à un comportement inadéquat. J’ai abordé ce sujet avec l'employeur et ils m’ont dit qu’ils allaient examiner la question.

Nous avons reçu une séance d'information sur la modernisation des six postes d'essence que Canex a. Cela comprend Edmonton, Suffield, Shilo, Valcartier et Bagotville. Nous avons été informés qu’il a eu une importante fuite de gaz à Cold Lake et en raison de cela toutes les procédures ont été mises en question.

Pour cette raison, d’après les lignes directrices d’Environnement Canada, Canex a de nouvelles instructions permanentes d'opérations. Tous les gestionnaires et les superviseurs de magasin reçoivent une formation sur les mesures de sécurité portant sur ces réservoirs de gaz. J’ai demandé si le personnel avait des vêtements spéciaux et j’ai été informé que ceux-ci avaient été achetés. J'ai eu l'assurance que peu importe ce dont le personnel avait besoin, il leur sera fourni.

À la prochaine réunion en juin 2018, je participerai à titre de nouveau coprésident pour le CNOSS. J'espère discuter davantage avec l'employeur sur des sujets tels que la violence, le harcèlement en milieu de travail ainsi que d’être formé sur le TSPT et ses effets sur les membres militaires en service ainsi que le personnel qui les soutient.

2/ 3

# CALENDRIER

19 octobre - Conférence téléphonique avec les relations du travail des FNP;

24 octobre - AGA Petewawa;

26 octobre - AGA Trenton;

27 octobre - AGA Ottawa;

29 octobre - Réunion du Comité des récompenses et des titres honorifiques;

30 octobre - 2 novembre - Réunions du Conseil exécutif national;

9 et 10 novembre - AGA Suffield;

14 au 16 novembre - Réunion avec le gestionnaire des PSP et AGA locale;

21 au 23 novembre - Goose Bay;

28 novembre - AGA Gagetown;

29 novembre - Réunions sur la pension aux SBMFC;

29 novembre au 2 décembre - Formation sur le leadership de l'AFPC;

5 décembre - Conférence téléphonique avec Dan Verreault et Brian Loshuk;

13 décembre - Conférence téléphonique avec les relations du travail des FNP;

25 janvier - Réunion de l’AFPC au bureau national;

26 au 28 janvier - Conférence régionale des FNP;

22 février - Conférence téléphonique avec les relations du travail des FNP;

22 au 25 février - Conférence du président local;

9 mars - Réunions du CRSP et de Santé et sécurité aux SBMFC;

26 au 29 mars - Réunions du Comité permanent des règlements.

En solidarité,

Cathy O’Kane

Vice-présidente FNP

3/ 3