

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITÉ EXÉCUTIF DE L'AECR

Bureau de l'AECR, 5300, ch. Canotek, bureau 100, Ottawa (Ontario)

Le 22 octobre 2018

17 h

Membres présents et absents :

CNRC :		Membres présents	Membres absents
Fraser, Cathie	Présidente, AECR	√	
Van Den Bergh, Joan	Négociatrice	√	
Zaluski, Marvin	1 ^{er} vice-président, TN, M-50	√	
Lévesque, Michelle	2 ^e vice-présidente, Montréal	√	
Holbrook, Bernard	Trésorier, M-36, SME, Ottawa	√	
Birt, Michael	Ottawa, U-89	√	
Fletcher, Shaun	Ottawa, M-2	√	
Hewitt, Daniel	Ottawa, M-4	√	
Pelletier, Cara	Ottawa, M-54	√	
Toll, Floyd	Ottawa, M-12	√	
Whetter, Allan	Ottawa, M-6	√	
Bricault, Kevin	Boucherville	√	
Cloutier, Martin	Edmonton		√
Condie, Janet	Saskatoon	√	
Desjardins, Véronique	Boucherville	√	
El Bahh, Bouchaib	Charlottetown	√	
Fahlman, Jason	Vancouver	√	
Gallant, Jeffrey	Halifax	√	
Macfarlane, Michelle	Oakville	√	
Santos, Nelson	London		√
Simard, R.-Michel	Saguenay	√	
Thompson, Shannon	Winnipeg	√	
Todd, Andrea	Saskatoon	√	
Tom, Roseanne	Montréal	√	
Walsh, Doug	St. John's	√	
Webber, Ralph	Penticton	√	

La séance est ouverte à 17 h 7. Cathie Fraser préside la réunion.

1. **Approbation de l'ordre du jour de la réunion du Comité exécutif du 22 octobre 2018**

MOTION : « Que l'ordre du jour de la réunion du 22 octobre 2018 soit approuvé. »

Présentée par F. Toll, appuyée par C. Pelletier.

Approuvée

2. (a) **Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité exécutif du 12 septembre 2018**

MOTION : « Que le procès-verbal de la réunion du 12 septembre 2018 soit approuvé avec des corrections. »

- Correction de l'épellation de Royal Mount à Royalmount dans la version anglaise du rapport de la présidente.
- Ajout d'une question au sujet du rendement des investissements au point des rapports financiers.

Présentée par M. Lévesque, appuyée par F. Toll.

Approuvée

(b) **Affaires découlant du procès-verbal de la réunion du 12 septembre 2018**

M. Zaluski discutera des affaires découlant du procès-verbal de la réunion du 12 septembre 2018 dans le point sur les recommandations du Comité de gestion.

3. **Rapport de la présidente – C. Fraser**

J'aimerais remercier les déléguées et délégués syndicaux qui se sont rendus à Ottawa pour les réunions des deux prochains jours.

Je m'excuse d'avoir manqué les deux dernières réunions du Comité exécutif et je remercie Marvin Zaluski d'avoir présidé ces réunions pour moi. Les travaux de l'AECR n'ont pas ralenti ces quelques derniers mois. Le CNRC et certains employés sont toujours aux prises avec quelques problèmes de paiement rétroactif et de paiement des heures supplémentaires reliés au système Phénix. Le bureau de paie du CNRC travaille très fort à écouler l'arriéré des dossiers et fait des progrès, mais quelques problèmes subsistent encore.

Si vous avez des problèmes ou si d'autres membres ont des problèmes, il est maintenant possible d'envoyer une demande à une nouvelle boîte aux lettres payante. On en a parlé sur le bulletin Écho et dans MaZone la semaine dernière.

Nous avons reçu 17 rapports des déléguées et délégués syndicaux sur un total de 23; nous les incorporerons au présent procès-verbal de la réunion d'octobre.

J'aimerais remercier les déléguées et délégués syndicaux suivants, qui se sont retirés de leurs fonctions ou qui ont quitté le CNRC, de leur dévouement envers l'Association et leurs membres :

Jim Beasley
Jacques-André Doucet
Steve Lussier
Bobby Peter
Sandra Robertson

L'AECR est toujours à la recherche de membres qui aimeraient s'approprier le rôle de délégué syndical. Si vous connaissez des membres intéressés, veuillez les encourager à communiquer avec nous ou à trouver le formulaire de mise en candidature sur le site Web.

J'aimerais féliciter Janet Condie qui faisait partie de l'équipe de chercheurs du CNRC de Saskatoon qui a contribué à l'initiative mondiale sur le séquençage génomique du blé boulanger. Cette recherche sera publiée dans *Science*; elle est le résultat de 13 ans de recherche concertée.

4. Comité des finances – B. Holbrook

a. Rapports du trésorier n^{os} 2 et 3

B. Holbrook présente les rapports du trésorier n^{os} 2 et 3 pour août 2018 et septembre 2018. F. Toll a une question au sujet d'une imputation pour l'accès à distance sur le rapport du trésorier d'août.

B. Holbrook explique qu'il s'agissait des frais d'abonnement annuels d'un programme qui permet au personnel de l'AECR d'accéder au travail à distance.

b. Rapports financiers : août et septembre

B. Holbrook présente les rapports financiers pour août 2018 et septembre 2018.

5. Recommandations du Comité de gestion – M. Zaluski

Les recommandations du Comité de gestion du Comité exécutif ont trait aux limites de placements de l'AECR. Les déléguées et délégués syndicaux de l'AECR ont demandé que l'AECR s'informe de façons d'accroître la valeur de ses placements RBC actuels. Le trésorier de l'AECR, le gestionnaire de fonds de placement et les représentants de McCay Duff, nos vérificateurs de l'année 2018, avaient tenu une discussion à cet effet. Puisque l'AECR est une association syndicale sans but lucratif, il existe des limites strictes sur les genres de moyens de placements auxquels elle a accès. L'AECR a maintenu une stratégie de placement à risque non élevé depuis ses débuts. L'AECR investit dans des moyens de placements qui sont protégés par la Société d'assurance-dépôts du Canada (SADC), mais l'association pourrait investir au-delà du montant de 100 000 \$ actuel de dépôts assurables si elle était prête à en accepter le risque. McCay Duff est d'avis que l'AECR peut investir jusqu'à concurrence de 100 000 \$ au-delà des limites de la SADC. Le Comité de gestion s'est penché sur cette question le 25 septembre 2018 et recommande qu'un montant maximum de 50 000 \$ au-delà des dépôts assurables de la SADC par moyen de placement représente un risque raisonnable pour l'AECR à l'heure actuelle. Le Comité de gestion comptait informer le Comité exécutif à la présente réunion et tenir un vote à cet effet. Par conséquent, M. Zaluski propose la motion suivante :

Motion : « Que l'AECR investisse jusqu'à concurrence de 50 000 \$ au-delà des dépôts assurables de la SADC par moyen de placement, à la discrétion du trésorier et sur approbation du gestionnaire de fonds de placement de l'AECR. »

Présentée par M. Zaluski, appuyée par R.-M. Simard.

Approuvée

6. Rapport du Comité des griefs – J. Van Den Bergh

Un grief a été déposé depuis la dernière réunion de septembre.

7. Rapports des comités des catégories et des groupes – J. Van Den Bergh

Nous avons envoyé un avis de négociation pour tous les groupes. La plupart des paiements rétroactifs ont été versés; il n'en reste que quelques-uns à faire. La plupart des paiements des heures supplémentaires ont été effectués pour la nouvelle année financière, depuis avril 2018. Il reste des heures supplémentaires à

payer pour la période de janvier à mars 2018.

A. Whetter – Les employés de maintenance de HP ne peuvent toujours pas entrer leurs heures supplémentaires dans le système Phénix pour les heures travaillées les fins de semaine. C'est un problème qui perdure depuis les débuts de Phénix. Trois employés sont aux prises avec ce problème.

S. Fletcher – Le même problème touche les employés du laboratoire d'aérospatiale qui font des quarts de travail qui commencent en dehors des heures normales le dimanche et qui finissent le vendredi. C'est le même problème pour toutes les heures supplémentaires de ces quarts. Ils ont des problèmes, car il s'agit de quarts de travail ainsi que d'heures supplémentaires; ils ont du mal à entrer le tout dans le système.

C. Fraser – Il faut que les employés conservent leur propre registre d'heures supplémentaires et le comparent aux entrées de temps dans Sigma, puis examinent leurs talons de paie.

R.-M. Simard – La Direction de la sécurité a dû, à quelques reprises, inspecter les ordinateurs des employés pour utilisation malveillante.

J. Van Den Bergh – La Direction de la sécurité a un système qui s'appelle *Blue Coat* sur tous les dispositifs du CNRC; il surveille l'utilisation qui se fait sur tous les ordinateurs et les sites que les employés consultent. Si quoi que ce soit d'inopportun ou de déplacé surgit, cela génère une alerte de sécurité et une enquête pourrait s'ensuivre.

8. Initiative Milieu de travail 2.0 du GC : un milieu de travail moderne pour la nouvelle fonction publique – M. Zaluski

L'initiative Milieu de travail 2.0 du GC est une nouvelle façon d'être plus souple et de fournir un milieu de travail plus axé sur les activités, ce qui pourrait signifier une empreinte réduite à certains endroits, mais aussi de nouveaux concepts comme des endroits pour rencontres collaboratives, des salles de recueillement et la possibilité de travailler à domicile.

Il s'est passé des choses au M-50 en ce qui a trait à l'initiative Milieu de travail 2.0 du GC. Y a-t-il quelqu'un d'autre qui aurait vu la mise en œuvre de l'initiative Milieu de travail 2.0 du GC dans son atelier? Comment pouvons-nous, à titre d'agents de négociation, collaborer avec d'autres agents de négociation en ce qui a trait à cette consultation avec le Conseil du Trésor sur ces différentes politiques? Je sais que certains ont présenté cette initiative sous un angle positif, mais j'ai aussi entendu parler de ses aspects négatifs, qu'ils soient reliés au respect de la vie privée, au bruit, à l'éclairage, aux accommodements ou à la saison de la grippe.

On discute de divers problèmes de l'initiative Milieu de travail 2.0 du GC.

J. Van Den Bergh – S'il est suggéré de mettre cette initiative en œuvre dans vos lieux de travail, veuillez nous en informer. Nous croyons qu'il est nécessaire de poser des questions difficiles avant une telle mise en œuvre.

9. Table ronde

R.-Michel Simard – Avez-vous entendu parler du nouveau programme de santé et de mieux-être? J'ai entendu dire que l'IPFPC propose un nouveau programme.

C. Fraser – L'AEER siège au comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés de l'AFPC puisque celui-là convient mieux à nos membres.

J. Van Den Bergh – L'IPFPC est en train de mettre la dernière main à son programme de mieux-être des employés. Les conventions collectives des six groupes de l'AECR stipulent que dès que l'AFPC et l'IPFPC auront des ententes sur la santé et le mieux-être, nous les étudierons toutes les deux et nous choisirons celle que nous aimons le mieux; il y aura ensuite un vote de ratification. Nous ne croyons pas qu'il se passe quoi que ce soit à cet effet au cours de la prochaine ronde de négociations. Le statu quo sera maintenu en ce qui a trait aux congés de maladie pour un bout de temps.

R. Tom – Nous trouvons que les membres qui travaillent à l'édifice Royalmount ont du mal à obtenir des services en français de la part de leurs généralistes des ressources humaines (GRH). Les généralistes des ressources humaines de l'EME se trouvent à Vancouver et ne parlent pas français; puis, un autre généraliste dans les Maritimes ne parle pas français non plus. Il serait plus logique qu'une GRH qui parle français puisse offrir des services en français sous le même toit.

M. Lévesque – Il n'est pas logique que les GRH soient éparpillés un peu partout, en particulier pour les régions où il peut y avoir plusieurs centres de recherche dans un édifice, surtout en tenant compte des problèmes de langues et du décalage horaire.

C. Fraser – Nous soulèverons ce point à la réunion du CMC en décembre.

V. Desjardins – Un de nos membres est venu me voir pour me parler d'un problème. Je lui ai dit d'en discuter avec les RH et il ne semblait pas croire qu'il aurait du bon service, puisque son généraliste des ressources humaines est à l'autre bout du pays et ne parle pas français. Quand on a un problème personnel et qu'il est nécessaire d'en discuter avec les RH, on veut pouvoir voir la personne qui nous aide, pas seulement laisser un message vocal de rappeler.

R. Tom – À mon lieu de travail, il y a aussi des membres qui ne reçoivent pas de services dans la langue de leur choix et avec qui on ne communique pas dans la langue de leur choix, en raison de restrictions du programme, de changements de superviseurs, de mises à niveau ou de superviseurs unilingues.

M. Lévesque – Comment pourrions-nous soulever ce problème sans mettre sous les projecteurs les membres qui ne veulent pas l'être?

J. Van Den Bergh – Nous pouvons soulever ce point comme problème général à la réunion du CMC. Les membres ont le droit d'être supervisés dans la langue de leur choix et peuvent porter plainte en vertu de la politique sur les langues officielles, mais il se peut qu'ils doivent se présenter.

A. Whetter – Dans le cas d'un problème ayant été soulevé dans le groupe OP, l'AECR a dû faire en sorte que le groupe de négociation suive bien toutes les étapes du contrat, jusqu'à la signature et la ratification, puis s'assure que les détails y étaient.

C. Fraser – Oui. Dorénavant, pour tous les groupes, l'AECR s'assurera que tous les comités de négociation suivent le contrat depuis les négociations de l'équipe de négociation jusqu'à la préparation des trousse de ratification avant leur envoi.

C. Fraser – L'AECR passe à l'ère numérique, ce qui signifie que les trousse de ratification et les votes à venir, entre autres, seront effectués par voie électronique. Si les membres n'ont pas d'adresse courriel personnelle/à domicile, nous ne pourrions pas leur envoyer de trousse. Je demande aux déléguées et aux délégués syndicaux de faire en sorte que tous les membres de leur lieu de travail soient au courant. L'AECR a envoyé des affiches pour les babillards syndicaux des édifices.

On discute de la fermeture de décembre et des préoccupations sont soulevées au sujet du PARI et du Centre canadien de fabrication de dispositifs photoniques (CCFDP). Les représentants ont été avisés d'informer les membres de proposer un horaire de fermeture et de fournir au bureau de l'AEER une liste des employés qui auront fait une proposition et de ceux à qui on aurait refusé la proposition présentée. Les membres qui n'ont pas encore eu de discussion au sujet de la fermeture de décembre devraient le faire. On discute également d'autres questions au sujet des horaires de quarts au CCFDP et on les résout.

10. Levée de la séance

J. Gallant propose de lever la séance.

La séance est levée à 18 h 34.

Procès-verbal préparé par S. Till

Rapports annuels des délégués et délégués syndicaux

Rapport annuel du délégué syndical – Charlottetown, Î.-P.-É. Bouchaib El Bahh

Nous comptons maintenant 14 membres de l'AEER à Charlottetown. Un nouveau membre AT a été embauché cette année. Cette personne a l'intention de remplir le formulaire d'adhésion à l'AEER bientôt.

Personne n'a soulevé de problème en matière de relations de travail à Charlottetown au cours de l'exercice financier 2018.

La plupart des membres ont participé activement au Dialogue CNRC et ont exprimé leurs préoccupations directement au président et à ses v.-p. lors de leurs visites ou vidéoconférences.

Certains des sujets qui revenaient souvent portaient sur les changements occasionnés par la nouvelle description d'emploi générique qui limite la participation des membres AT à la fonction de gestion de projets. Les membres AT expérimentés (AT4) sont d'avis que la gestion de projets est un outil précieux pour rehausser leur curriculum vitae et pour obtenir de meilleures compétences nécessaires à leur avancement professionnel. Ils ont aussi soulevé le manque de possibilités d'avancement professionnel pour les membres AT.

Certains membres se disent toujours préoccupés au sujet de la pression continue, pour les membres du personnel technique, d'atteindre une utilisation de 70 % en ce qui a trait aux contrats et aux projets et la plupart du temps, ils n'ont pas le contrôle à cet effet.

Je vous remercie de m'avoir donné la chance d'être au service de mon équipe à ce titre.

Rapport annuel du délégué syndical – Edmonton Martin Cloutier

Personne n'a soulevé de problème syndical au Centre de recherche en nanotechnologie (NANO).

Le Comité local de consultation patronale-syndicale (CLCPS) fonctionne bien ici; de plus, le nouveau directeur général fait partie du comité.

Nos membres sont contents que les conventions collectives aient été signées!

Nous remercions le personnel et les membres du Comité exécutif.

Rapport annuel du délégué syndical – Halifax Jeff Gallant

L'année 2018 a ressemblé aux années précédentes en ce sens où des membres me faisaient part de préoccupations exprimées par les années passées. Celles-ci comportaient entre autres des problèmes de classification (où un membre est embauché à un niveau, mais effectue régulièrement les fonctions d'un poste à classification plus élevée) et la marche à suivre pour faire une demande de reclassification. D'autres préoccupations portaient sur des questions relatives aux pensions pour les employés à temps partiel, des candidatures de l'interne ou de l'externe pour de nouveaux postes, un tableau chronologique de l'avis de résiliation pour les employés nommés pour une période déterminée, le versement du congé annuel et d'autres problèmes ayant trait à la rémunération de mise en disponibilité ou de mise sur appel,

mais sans lien avec le système de rémunération Phénix. On m'a aussi posé d'autres questions sur les échéanciers pour les règlements de contrat et la planification des négociations futures. En général, les membres sont contents que les contrats soient maintenant à jour, ce qui leur a permis de toucher leur salaire rétroactif et de continuer de bénéficier des congés de maladie actuels. On a tout mis en œuvre pour faire en sorte que tous les membres adhèrent au syndicat et connaissent les avantages de leur adhésion. Je siège au comité local de SST et j'assiste régulièrement à ces réunions; il n'y a pas eu de rencontres du Comité local de consultation patronale-syndicale (CLCPS).

J'aimerais recruter un autre délégué syndical ici à Halifax puisque Cathy MacDonald a quitté le CNRC. Si Cathie et Joan prévoient faire des visites régionales l'an prochain, j'aimerais qu'elles passent par ici.

J'aimerais remercier Cathie, Joan et le personnel du bureau pour leur aide quand vient le temps de se pencher sur les problèmes souvent compliqués qui sont soulevés par les membres.

Rapport annuel du délégué syndical – M-2 Shaun Fletcher

La plupart des questions des membres cette année avaient trait à des problèmes du système de rémunération Phénix, en particulier au salaire rétroactif et au manque de confiance en ce système. La plupart des préoccupations nous ont été transmises avant que les salaires rétroactifs aient été versés. Bon nombre de membres ont contesté le manque de détails clairs dans les relevés de salaire rétroactif de masse après que les paiements aient été faits.

J'ai eu connaissance d'un seul problème de rémunération d'intérim en ce qui a trait à des retards de redressement de paie qui ont pris entre trois et six mois.

Un employé temporaire n'a été rémunéré qu'après avoir terminé son emploi pour une période déterminée.

L'AEER a été contactée au sujet du problème d'un membre auprès des RH.

Aucun incident n'a été signalé depuis.

Depuis que la signature des contrats et les salaires rétroactifs ont eu lieu pour nos membres au labo, c'est plutôt calme et personne ne m'a approché pour soulever des problèmes, d'ordre financier ou autre.

Rapport annuel du délégué syndical – M-12 Floyd Toll

Nous avons un nouveau directeur général au portefeuille EME qui est entré en service en avril 2018. Un nouveau directeur de recherche est entré en fonction en septembre 2018 au portefeuille EME d'Ottawa.

Nous avons tenu deux séances d'une demi-journée chacune dans le but de commenter les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). En plénière, nous avons discuté, entre autres, de comment se pencher sur certains des enjeux. Comme me l'a dit un employé, pensez-vous que les choses vont changer? Les problèmes sont les mêmes depuis des années et en tant qu'employés, qu'est-ce que cela donne de faire des commentaires et suggestions? J'ai trouvé que c'était une bonne question.

La charge de travail des membres de l'AEER en ce qui a trait aux tâches administratives en préoccupe encore plusieurs. Le système de classification et la façon dont il fonctionne (ou non) est une autre préoccupation. Certains membres m'ont approché en me disant qu'il semble plus facile de passer d'un

poste AT à un poste d'agent du Conseil de recherches (RCO), que d'obtenir une reclassification dans le cadre du système de classification générique des AT.

Cette année, notre budget d'exploitation est très réduit pour la maintenance de nos instruments, ce qui préoccupe les employés, puisque notre équipement prend de l'âge et nécessite des réparations plus fréquentes.

Pendant l'année, nos membres des RH de Vancouver sont venus à Ottawa à quelques reprises. Les membres de l'AEER sont satisfaits de cela, puisqu'ils sont en mesure de discuter de leurs préoccupations.

Pour conclure, les contrats sont signés et les salaires rétroactifs ont été versés à temps. Il y a quelques problèmes en ce qui a trait à la rémunération d'intérim et la rémunération des heures supplémentaires.

J'aimerais remercier le personnel de l'AEER d'avoir si bien servi les membres cette année. Si vous avez la chance de passer, allez leur dire bonjour au nouveau bureau au 5300, ch. Canotek, bur. 100.

Je m'adresse maintenant à tous les membres : l'AEER passera à l'ère *numérique* cette année, c'est-à-dire que désormais, nous n'offrirons que le cybervote, donc il vous faudra vous inscrire avec une adresse courriel personnelle ou à domicile. Veuillez consulter le site Web de l'AEER pour les renseignements requis.

Rapport annuel du délégué syndical – M-35, M-36 Bernard Holbrook

En général, l'ambiance à l'édifice M35/M36 est d'un optimisme prudent. Après des années d'attaque contre les sciences en général, puis contre les fonctionnaires, en particulier par le gouvernement Harper (qui a tenté de supprimer les congés de maladie, de retirer l'arbitrage exécutoire, de limiter la capacité des syndicats à rencontrer leurs membres), les négociations récentes, de bonne foi de la part des cadres du CNRC, ont donné lieu à la signature de conventions collectives pour tous les groupes et ont été accueillies par un soupir de soulagement.

Les membres étaient aussi contents que les paiements rétroactifs se soient faits sans gros pépins si l'on tient compte de l'état des choses actuel avec le système Phénix.

Des préoccupations demeurent, au sujet de l'avenir des congés de maladie, puisque les conventions collectives actuelles stipulent qu'il est possible de revoir le système de congés de maladie actuel. Bon nombre de membres sont d'avis qu'il y a trop de travail pour la quantité de personnel que nous avons actuellement; il faudrait donc pourvoir plus de postes ou réduire la charge de travail. Nous avons reçu de nombreux commentaires de la part des membres AT sur le mauvais fonctionnement du processus de classification d'emploi des AT; bon nombre d'entre eux n'ont même pas été consultés avant que la classification ait été acheminée à la haute direction du CNRC, mais personne n'était prêt à déposer un grief officiel sur le processus. Il faudrait qu'à l'avenir, le processus de classification soit effectué par des représentants des RH qui viennent sur place, plutôt que par les chefs de groupes scientifiques locaux qui n'ont pas ou ont peu d'expérience à faire de la classification d'emploi.

En tout et partout, notre syndicat et nos membres ont eu une bonne année. Bien des gens reconnaissent le travail qu'a fait l'AEER pour se battre contre les changements aux congés de maladie et pour faire signer des conventions collectives équitables.

Rapport annuel du délégué syndical – M-50 Marvin Zaluski

Tout d'abord, nous aimerions remercier Joan et les comités de négociations d'avoir négocié des ententes avec le CNRC pour tous nos groupes. Même si la date d'expiration de certaines conventions collectives approche rapidement, les membres sont reconnaissants d'avoir sous la main un contrat à jour et nous espérons que la prochaine ronde de négociations soit conclue plus rapidement. Il reste à voir comment les congés de maladie seront définis à l'avenir; il s'agit de l'un des avantages sociaux les plus importants pour les membres.

Les relations entre la haute direction du CNRC et l'AECR étaient plutôt bonnes, mais comportait quelques points inquiétants, comme les problèmes de rémunération du système Phénix, l'évaluation du programme Engagement envers l'excellence (EEE), les périodes de probation et l'avancement professionnel. Avec la ratification des diverses conventions collectives, les taux de rémunération et les montants des paiements rétroactifs ont causé des écarts avec le système Phénix. Des membres se préoccupent aussi de leur avancement professionnel au CNRC ou parfois, du manque de soutien pour de l'avancement. Puisque le CNRC prévoit agrandir le Centre de recherche en technologie numérique, il devrait y avoir des opportunités d'avancement pour les membres. On s'inquiète encore de notre adaptation au milieu de travail après la fin du programme au CNRC avec de nouveaux programmes de projets spéciaux, projets de superamas du gouvernement fédéral et projets d'idéation financés.

Le Dialogue CNRC offrait une occasion unique pour nos membres d'aider à formuler la vision, la mission et les valeurs du CNRC. Aux assemblées publiques, on a fait des mises à jour pour les membres, qui ont aussi eu la chance de poser des questions aux cadres supérieurs du CNRC. J'ai participé activement au comité mixte de consultations et j'ai continué de travailler avec les cadres supérieurs du CNRC et l'IPFPC afin d'améliorer l'environnement de travail de nos membres.

Rapport annuel des déléguées syndicales – Montréal, Royalmount Michelle Lévesque et Roseanne Tom

La plupart d'entre nous étaients soulagés de toucher notre salaire rétroactif cette année, grâce au travail acharné des conseillers à la paie et aux avantages sociaux. En raison du mauvais fonctionnement du système de rémunération Phénix, certains membres ont touché des paiements incorrects, tandis que d'autres membres n'ont pas été rémunérés alors qu'ils étaient en congé, avaient subi une reclassification, avaient des fonctions intérimaires, attendaient la rémunération d'heures supplémentaires ou avaient subi un transfert de congés entre ministères.

Il y a eu quelques griefs à l'édifice Royalmount au sujet du programme Engagement envers l'excellence (EEE) et des politiques, alors qu'environ 10 % des membres nous ont consultés pour divers articles de la convention collective, la fermeture des bureaux de décembre, etc.

Nous avons tenu sept réunions du CLCPS depuis 2016. C'est un bon forum pour transmettre les préoccupations des employés à la haute direction, comme les rénovations aux salles de toilettes, la ventilation, les évaluations du programme EEE, les occasions de transfert d'apprentissage. On finit par obtenir des solutions quand les demandes n'engloutissent pas trop le budget et les priorités de l'édifice SAGI.

Nous avons entamé l'année 2018 avec 178 employés (4,5 % d'entre eux sont des cotisants RAND), après une baisse de 7 % en 2017. En 2018, il y aura une réduction du nombre de membres à l'édifice

Royalmount en raison de retraites, de contrats non renouvelés, et de membres qui passent à des postes d'agent du Conseil de recherches ou de cadres supérieurs. En raison de cette attrition, nous avons l'impression qu'il y a moins d'activité dans nos couloirs et nos laboratoires depuis quelques années. La catégorie AT est la plus touchée. D'ici janvier 2019, 10 % des membres AT auront quitté, ce qui représente 14 des 16 départs en 2018. Nous compterons environ 160 membres au début 2019 et il y aura d'autres départs peu après.

Des étudiants diplômés ont été invités à venir travailler à l'édifice Royalmount. Si plus d'étudiants arrivent au fil des retraites de membres de l'AECR, cela contribuera à faire baisser l'âge moyen de la population de l'édifice, comme je l'ai fait il y a 31 ans!

Voici la répartition des membres de l'édifice Royalmount (pourcentage possible en raison des cotisants RANDS) par catégorie. La représentation par pourcentage des différents portefeuilles (désaffectés) est semblable à celle de l'an dernier.

AT	AD	AS	CS	PG	OP
74	11	7	6	2	0,6

Nous remercions Laurette et Shelagh qui assurent un fonctionnement sans heurts de l'AECR. Nous sommes aussi reconnaissantes des efforts incessants du Comité exécutif de l'AECR et des comités de négociation menés par Cathie et Joan.

Rapport annuel du délégué syndical – Terre-Neuve Doug Walsh

En général, j'ai une bonne impression du milieu AECR là où je travaille. La plupart des gens sont compréhensifs du temps que prennent divers processus, comme les négociations collectives et la mise en œuvre des contrats signés. Parfois, les membres se plaignent en faisant des farces, mais nous sommes confiants ou nous espérons que les processus officiels prendront fin un jour.

Voici quelques exemples de situations qui ont fait surface cette année :

- Une question au sujet de l'impartition de travail au lieu de payer pour des heures supplémentaires. On a conclu que rien de mal n'a été fait, mais il y avait quelque chose qui n'allait pas pour les membres concernés. L'AECR en a été informée.
- On a signalé quelques conflits entre collègues.
- Certains enjeux se trouvent encore auprès du DG/HRG aux fins de résolution.

Il y a eu des « rencontres dans les couloirs » où les membres se défoulaient de leurs frustrations quant à certaines situations, mais aucune plainte officielle n'a été déposée.

J'ai l'impression que les relations entre l'AECR et la haute direction s'améliorent. Il se peut que ce soit dû au changement à la haute direction, soit le nouveau DG.

Rapport annuel du délégué syndical – Penticton Ralph Webber

Il s'agit de mon tout premier rapport du délégué syndical. Je suis un représentant de l'AECR à Penticton depuis presque un an et j'ai assisté aux réunions de l'AECR par téléconférence. J'ai aussi pris part aux réunions du Comité de santé et de sécurité au travail (CSST).

Quelques problèmes de relations de travail ont été soulevés au lieu de travail de Penticton depuis que je suis devenu un représentant de l'AEER. Dans un cas, il s'agissait d'un problème avec le système Phénix et dans l'autre, il s'agissait d'un salaire rétroactif qui manquait. On a consacré du temps à informer les membres du progrès des négociations de leur convention collective et on leur a donné des renseignements tirés de leur convention collective. À l'heure actuelle, il n'y a ni problèmes ni griefs en suspens à notre lieu de travail.

Donc pour le moment, il n'y a pas de préoccupations de la part des membres et les relations entre la haute direction et l'AEER semblent stables. Nous avons vu une légère augmentation du nombre de membres, qui est passé à douze en tout.

Enfin, j'aimerais remercier les personnes à la tête de l'AEER et le personnel du bureau pour leur travail et leur soutien quand vient le temps de régler les enjeux des membres.

Rapport annuel des déléguées syndicales – Saskatoon Andrea Todd et Janet Condie

Nous avons vécu une année remplie de changements à Saskatoon alors que Sandra Polvi, une déléguée syndicale de l'AEER pendant neuf ans, a pris sa retraite du CNRC en mai. Au début de l'année 2018, les membres ont accueilli Andrea Todd à titre de seconde déléguée syndicale représentant environ 70 membres ici. Au nombre des membres se trouvent des employés du DCRA, des SAGI, du PARI, de la SSIT, des Finances, du SGA, de la DRH et d'ESST. Tout au long de l'année, nous avons répondu aux questions des membres ou nous les avons orientés au bureau de l'AEER si les problèmes étaient hors de notre portée. Nous avons aussi accompagné les membres à des réunions à plusieurs reprises. Nous avons rencontré, une fois par année, la directrice générale du DCRA (Denise LeBlanc) et la directrice de la recherche et du développement du DCRA Ouest (Kelly Soanes). Kelly Soanes a aussi commencé à tenir des rencontres mensuelles avec le personnel de soutien scientifique du DCRA (groupes AT et CS), en les tenant à jour et en permettant aux membres de parler de leurs inquiétudes. La rémunération des heures supplémentaires continue d'être problématique, particulièrement au sein du DCRA. Les membres s'inquiètent aussi que les critères de promotion soient fondés sur les besoins du projet pour pourvoir des postes à des niveaux de classification plus élevés, mais il y a peu de nouveaux projets qui nécessitent du personnel à des niveaux de classification plus élevés – les chefs de projets semblent avoir l'impression qu'il y a plus de chances que les demandes pour du personnel de niveaux moins élevés (et donc un coût de main-d'œuvre moindre) soient approuvées. Les membres sont extrêmement reconnaissants que toutes les conventions collectives soient signées et que la plupart d'entre eux ont touché leur salaire rétroactif. Évidemment, puisque la plupart des conventions collectives sont déjà arrivées à échéance, les membres se demandent déjà combien de temps ils devront attendre pour que les prochains contrats soient en vigueur. Nous sommes reconnaissantes d'avoir la chance de venir à Ottawa pour échanger avec les autres déléguées et délégués syndicaux de partout au pays et de rencontrer le personnel du bureau de l'AEER qui nous appuie si bien tout au long de l'année.

Rapport annuel du délégué syndical – Vancouver Jason Fahlman

Au cours de ma première année en tant que délégué syndical, je me suis familiarisé avec le rôle du délégué syndical et j'ai assisté aux réunions du Comité exécutif. C'était plutôt calme du point de vue des questions de la part des membres ou de problèmes, sauf quand est venu le temps de la signature du contrat et de sa mise en œuvre. Les membres ont soulevé plusieurs questions à cet effet et Cathie y a répondu. Il n'y a pas eu de problèmes en matière de relations de travail ici à ce que je sache. Les relations entre les cadres supérieurs locaux et l'AEER sont cordiales.

Rapport annuel de la déléguée syndicale – Winnipeg Shannon Thompson

Ce fut une année relativement calme. Le seul aspect d'importance au cours de l'année aurait été la collaboration entre Cathie et Joan ainsi que les RH et la haute direction pour mettre au point l'évaluation du milieu de travail qui touche plusieurs provinces.

Les membres étaient contents de recevoir leur salaire rétroactif et leur nouveau contrat.

Pendant plusieurs années, il nous a semblé que la haute direction avait tendance à négliger notre syndicat; cependant, les événements récents nous indiquent que la relation semble s'améliorer.

Annual Steward Report – Boucherville Véronique D. Desjardins and Kevin Bricault

Les délégués syndicaux se sont fait poser des questions sur les sujets suivants par leurs membres :

- Les nouvelles conventions collectives
- Les primes au travail
- Les calculs pour la paie rétroactive
- Rumeur sur les congés de maladie
- Test d'entrée à la fonction publique
- Télétravail

Véronique D. Desjardins a fait partie du comité de consultation lors des négociations pour la nouvelle convention des AD/AS.

Véronique a également participé à une réunion du LLMCC du PARI en juillet 2018.

Kévin Bricault s'est ajouté comme délégué en cours d'année.

En ce qui concerne les services informatiques, le Réseau Vert semble plus stable par rapport à l'an dernier. Cependant, il y a encore des coupures et quand ça arrive, cela bloque les activités au PARI-CNRC.

En mai 2018, le courriel de CNRC a finalement été transféré dans le Réseau Vert, permettant à plusieurs employés de travailler à partir d'un seul ordinateur. Du point de vue Santé et sécurité, l'environnement de travail est devenu plus « aéré » (moins de fils, meilleure ergonomie, moins de bruit).

Nous aimerions terminer en remerciant les membres du comité exécutif de l'AECR, le personnel du bureau, l'agent de négociation, Joan Van Den Bergh, ainsi que la présidente, Cathie Fraser, pour leur implication.

Annual Steward Report – Saguenay R-Michel Simard

C'est avec plaisir que nous participons à la réunion de cette année. Le site de Saguenay compte maintenant 23 membres, soit une progression de 5 membres (17 en 2017) avec bien du mouvement de personnel.

Les membres sont bien contents que finalement les conventions collectives sont signées, livré ainsi les ajustements salariaux. Par contre, certain posent la question à savoir quand la prochaine ronde aura lieu car techniquement, la convention serait échu et ne voudraient pas à avoir à patienter encore 4 ans.

Phénix et autre : Nous avons un cas, à ma connaissance, impliquant des difficultés d'ajustement de paies (congé maladie et temps partagé) avec le dept. Des RH.

Enfin, merci aux membres du comité exécutif de l'AEER, le personnel de bureau, l'agent de négociation et la présidente pour leur accueil et support fournies lors des situations que nous leur présentons.

**Rapport annuel du délégué syndical – U-89
Michael Birt**

Aucun rapport soumis.

**Rapport annuel du délégué syndical – M-4
Daniel Hewitt**

Aucun rapport soumis.

**Rapport annuel de la déléguée syndicale – M-54
Cara Pelletier**

Aucun rapport soumis.

**Rapport annuel du délégué syndical – M-6, M-19
Allan Whetter**

Aucun rapport soumis.

**Rapport annuel du délégué syndical – London
Nelson Santos**

Aucun rapport soumis.

**Rapport annuel de la déléguée syndicale – Oakville/PARI
Michelle Macfarlane**

Aucun rapport soumis.

Acronymes fréquemment utilisés

AGA	Assemblée générale annuelle (AGM)
DAN	Délégation des agents négociateurs (BAS)
CSST	Comité de santé et de sécurité au travail (COSH)
CRH	Coordonnateur des ressources humaines (HRC)
CCFDP	Centre canadien de fabrication de dispositifs photoniques
GRH	Généraliste des ressources humaines (HRG)
CMC	Comité mixte de consultation (JCC)
PAM	Programme d'apprentissage mixte (JLP)
CLCPS	Comité local de consultation patronale-syndicale (LLMCC)
RT	Relations de travail
PA	Protocole d'accord (MOA)
PE	Protocole d'entente (MOU)
CNSST	Comité national de santé et de sécurité au travail (NCOSH)
CNM	Conseil national mixte (NJC)
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada (PIPSC)
AFPC	Alliance de la fonction publique du Canada (PSAC)
CRTEFPF	Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique fédérale (PSLREB)
CPMSST	Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail (SWOSH)
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor (TBS)
CRPS	Comité des relations patronales-syndicales (UMR)