

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DE L'AECR

Le mardi 16 novembre 2021

17 h HE

Réunion virtuelle

Le procès-verbal de l'assemblée générale annuelle a été transcrit textuellement par Gillespie Reporting Services, Ottawa (Ont.), ayant été nommé à cet effet. La révision de la version française du procès-verbal a été effectuée par Nathalie Lasnier, trad. a.

M. Lévesque, modératrice, ouvre la séance.

1. Règles de procédure – M. Lévesque

M. Lévesque rappelle aux personnes présentes qu'on n'a refusé l'accès à aucun utilisateur de téléconférence ou de vidéoconférence pour limiter cette réunion aux seuls membres. Sachez que tout le monde peut se connecter au lien Web en ligne. Si vos questions sont de nature personnelle, veuillez les poser au bureau de l'Association des employés du Conseil de recherches (AECR) plus tard. Le panel est heureux de répondre à tout autre genre de questions. Aux fins du procès-verbal, veuillez préciser votre nom, votre lieu de travail et votre centre de recherches ou programme. Nous suivrons les règles de procédure Robert's Rules of Order.

Veuillez poser vos questions lors de la séance de questions et réponses.

M. Lévesque présente les dirigeantes et les dirigeants de l'AECR : Cathie Fraser, présidente; Marvin Zaluski, 1^{er} vice-président; Bernard Holbrook, trésorier; Michelle Lévesque, 2^e vice-présidente; Joan Van Den Bergh, négociatrice et agente des relations du travail; enfin, les membres du personnel du bureau, soit Laurette Ernst, gestionnaire de bureau et Shelagh Till, coordonnatrice des cotisations et des assurances.

2. Approbation de l'ordre du jour

MOTION : « Il est proposé d'accepter l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle du 16 novembre 2021. »

Motion proposée par M. Kalinic, TSH, Montréal et appuyée par N. Santos, ATS, London.

Motion adoptée.

3. Procès-verbal de l'assemblée générale annuelle – 6 octobre 2020

MOTION : « Il est proposé d'accepter le procès-verbal de l'assemblée générale annuelle du 6 octobre 2020. »

Motion proposée par K. Moore, METRO, Ottawa et appuyée par A. Todd, DCRA, Saskatoon.

Motion adoptée.

4. Rapport de la présidente – C. Fraser

Je vous souhaite la bienvenue et je remercie les membres d'être des nôtres en ligne pour l'assemblée générale annuelle 2021 de notre Association.

L'Association reconnaît que nos bureaux situés à Ottawa se trouvent en territoire traditionnel non cédé de la nation algonquine anishinabe, dont la présence ici remonte loin dans le temps. Nous rendons hommage à tous les peuples autochtones et reconnaissons leurs contributions passées et présentes à ce territoire.

J'espère que vous et vos familles vous portez bien depuis l'assemblée précédente.

Je voudrais vous mettre à jour sur certaines des activités de l'AEER cette année.

Le protocole d'entente pour la fermeture de décembre a été conclu et signé entre l'AEER et le CNRC. Les jours de fermeture sont prévus l'après-midi du 24 décembre et les 29, 30 et 31 décembre, journées complètes. Cela équivaut à 26,25 heures de travail. Si vous pouvez faire les heures excédentaires et que l'employeur vous dit que ce n'est pas possible, veuillez communiquer avec nous au bureau de l'AEER. Tous les employés et employées devraient avoir l'occasion de travailler les heures nécessaires requises, mais si vous préférez ne pas travailler ces heures, vous pouvez utiliser un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé sans solde pendant la fermeture.

Un protocole d'accord négocié concernant les clauses de rattrapage dans le protocole d'accord du 19 juin 2019 sur les dommages causés par le système Phénix a été conclu. Ce rattrapage autorise tous les membres de l'AEER qui faisaient partie des négociations de la convention collective à un recalcul des dommages-intérêts au titre de Phénix, y compris une différence de 100 \$ pour la lenteur de la mise en place de la rétroactivité. Les membres pouvaient toucher jusqu'à 1000 \$ à titre d'équivalent de ce qui a été négocié par l'AFPC dans ce règlement. Ces montants ont fait l'objet de dépôts directs le 1^{er} septembre 2021 et le 29 septembre 2021 et tous les paiements sont assujettis aux déductions habituelles et aux impôts habituels. Ces montants viennent s'ajouter à ce qui avait été négocié sous forme de dommages-intérêts lorsque les membres de l'AEER ont reçu jusqu'à concurrence de cinq jours de congé payé.

Le Comité des Statuts propose trois modifications au point 7 ce soir. Ces amendements ont fait l'objet de débats vigoureux au sein de ce comité et du Comité exécutif national et en consultation avec les avocats. Ils feront l'objet d'un vote. Le vote sera uniquement effectué en ligne et, comme nous l'avons mentionné depuis quelques années, l'AEER effectuera dorénavant tous les votes par une plateforme en ligne. À cette fin, nous avons besoin des adresses courriel personnelles de tous les membres. Nous avons demandé plusieurs fois au CNRC d'avoir accès à son système et aux adresses de nos membres pour discuter avec eux uniquement de questions touchant le CNRC, mais cela nous a été refusé. Donc, afin de pouvoir prendre part aux votes sur les enjeux de l'AEER, vous devez mettre à jour ou entrer votre adresse courriel personnelle dans notre base de données en vous rendant à www.rcea.ca/fr/. Vous n'avez qu'à cliquer sur l'onglet *Inscription* pour mettre à jour, modifier ou entrer vos renseignements personnels.

L'avancement professionnel des groupes de l'AECR fait l'objet de discussions depuis plusieurs années. Les groupes de l'AECR sont organisés en fonction d'un système de répartition des fonctions choisi par l'employeur pour classer tous les emplois et les placer dans un barème normalisé en fonction des tâches, des responsabilités, des niveaux de rémunération et des fonctions. Ce genre de système de classification cause de la confusion pour les critères de promotion et l'avancement au sein des groupes de l'AECR.

Je me suis entretenue à maintes reprises avec Dan Wayner, conseiller scientifique ministériel et premier dirigeant scientifique au CNRC, sur les préoccupations réelles de notre Association au sujet de l'avancement professionnel.

Dan a rencontré les équipes étoiles de différents groupes du CNRC et a présenté ses évaluations et constatations préliminaires au Comité de la haute direction du CNRC. Il a mentionné que l'avancement professionnel pour les groupes de l'AECR « est en jeu et progresse ». Au cours de notre dernière réunion du 6 octobre 2021, nous avons convenu de reconnaître que ce système fondé sur les fonctions est très complexe et que pour bien comprendre les relations entre les promotions, les évaluations et les avancements au sein de ce système, il faudra beaucoup plus de formation et de développement. Il faudrait peut-être définir de quelle façon le processus EEE peut encourager les communications des membres pour mieux définir leurs aptitudes, leurs affectations et leurs objectifs. Nous espérons également que la formation et le développement incluront les gestionnaires du CNRC à tous les paliers pour qu'ils comprennent vraiment comment ce système de classification fonctionne. Cela est en cours. Je vous tiendrai au courant des développements par l'entremise du site Web.

Je voulais vous donner quelques statistiques sur l'emploi au cours du premier trimestre que j'ai reçu du CNRC. L'AECR est heureuse de dire qu'aucun membre n'a été jugé excédentaire et donc aucun réaménagement des effectifs n'est survenu pendant cette pandémie. Nous sommes heureux de dire aussi que le recrutement s'est poursuivi, mais à un rythme plus lent, évidemment. Mes statistiques concernent le premier trimestre de 2021, pendant lequel on a embauché 31 personnes pour une période indéterminée et 61 personnes pour une période déterminée. Tous les groupes ont fait du recrutement, sauf le groupe PG. Les emplois à durée déterminée de longue durée, c'est-à-dire les membres qui sont ici depuis plus de cinq ans, sont de zéro. Nous avons 230 employées et employés dans des postes à durée déterminée de moins de cinq ans, dont de nouvelles recrues. L'AECR compte 1862 membres en tout, c'est-à-dire une augmentation de 77 personnes par rapport à la même date l'an dernier.

Joan Van Den Bergh, la négociatrice de l'AECR, Michelle Lévesque, vice-présidente, Marvin Zaluski, vice-président et moi travaillons étroitement avec les représentantes et les représentants de l'IPFPC depuis vingt mois. Nous avons participé à des réunions de mise à jour sur les développements en matière de COVID toutes les deux semaines et je remercie le CNRC, qui a poursuivi ces réunions depuis 20 mois. Je reconnais les difficultés, alors que nous nous adaptons tous et toutes aux changements, à l'anxiété et aux difficultés des 20 derniers mois. Je tiens à exprimer mon soutien et mes félicitations à tous les membres qui travaillent à domicile, qui font face à un changement extrême dans leur vie professionnelle et qui continuent à produire une quantité énorme de travail, tout en gardant leur vie familiale intacte et en faisant face aux hauts et aux bas de cette pandémie. J'aimerais applaudir et reconnaître les travailleuses et les travailleurs qui se sont présentés sur les lieux de travail, dès le début de la pandémie, surtout les membres qui occupent des postes de coordination du bâtiment, d'agence chef d'urgence de l'immeuble, de supervision, le personnel des magasins, le personnel de santé et sécurité, les

employées et les employés techniques qui s'occupent de la clientèle, des animaux, des expériences et tout le personnel de Planification et gestion des biens immobiliers (PGBI). Le personnel de PGBI a assuré le bon fonctionnement de l'ensemble du réseau et des systèmes d'infrastructure dans tout le CNRC au Canada.

Alors que nous passons à la prochaine phase de la pandémie, nous devons parler de la nouvelle normalité de nos lieux de travail.

J'ai entendu certains membres dire qu'ils entendent déjà parler d'un retour au travail et de l'augmentation du taux d'occupation dans les édifices. Notre Association n'a pas été consultée à ce sujet et je demanderai au CNRC de nous inclure dorénavant dans ces décisions et de nous donner un préavis.

Une autre considération importante, et encore une fois, j'espère que nous serons consultés, concerne l'avenir du milieu de travail. Je sais qu'on commence à en discuter dans la fonction publique centrale, puisque je fais partie de ce groupe de consultation avec le Conseil du Trésor et d'autres agents de négociation. Au CNRC, les deux syndicats n'ont eu qu'une seule réunion avec l'employeur sur l'avenir du milieu de travail. Lors de cette réunion, nous avons rapidement discuté de modifications à la Politique sur les régimes de travail non conventionnels et aux formulaires. Ce n'était qu'une réunion initiale, donc nous n'avons pas vraiment abordé les détails. Je vous tiendrai au courant par l'entremise du site Web lorsque nous aurons plus de renseignements.

La politique sur la vaccination du CNRC a créé des difficultés pour certains membres. De 95 à 98 % des employées et employés de la fonction publique centrale ont été vaccinés, ou le seront – et l'on s'attend à des taux semblables au CNRC. Je voulais que vous sachiez que l'AECR a pris certaines mesures lorsque nous avons entendu, le 13 août 2021, comme vous, le premier ministre annoncer la vaccination obligatoire pour tous les fonctionnaires. Il n'y a pas eu de consultation à l'origine de cette politique, mais tout comme d'autres agents de négociation, j'ai rencontré le Conseil du Trésor pour exprimer nos préoccupations et nos questions à l'égard de ce genre de politique. Maintenant que notre employeur met en place cette même politique, l'AECR lui a posé les mêmes questions. Certains membres s'inquiétaient. J'ai essayé de répondre à leurs questions concernant la politique. Nous avons présenté bon nombre de vos préoccupations à la haute direction. Nous avons demandé quel genre de congé serait utilisé, les répercussions, comment maintenir vos avantages sociaux et vos prélèvements de retraite et d'assurance-emploi, les relevés d'emploi, le calendrier de mise en œuvre de cette politique, l'utilisation d'autres congés et ce qui constitue une exemption pour motif religieux. Voilà le genre de questions que nous avons posées à l'employeur. Nous avons également demandé à l'employeur si les personnes qui ne souhaitent pas se faire vacciner pourraient se servir de tests de dépistage rapide dans le milieu de travail plutôt que de se faire vacciner, mais comme à la fonction publique centrale, cela a été refusé.

Nous respectons le droit de chacune et de chacun des membres de l'AECR de se faire vacciner ou non contre la COVID-19, mais nous devons préciser qu'il y aura des conséquences sur votre emploi si vous décidez de ne pas vous faire vacciner. Il y a des exemptions pour celles et ceux qui sont incapables d'être vaccinés. Les membres devront le signaler à leur direction ou à leur gestionnaire par l'entremise du SSAV-CNRC. Si votre demande d'exemption ou de mesure d'adaptation est refusée, communiquez avec l'AECR. Nous reverrons chaque dossier au cas par

cas, car chaque circonstance est différente et nous conseillerons les membres en fonction des renseignements de chaque dossier. La politique sur la vaccination du CNRC est entrée en vigueur le 8 novembre 2021 et les membres du personnel ont jusqu'au 30 novembre 2021 pour présenter leur attestation de statut vaccinal. L'employeur prendra alors deux semaines pour réfléchir aux demandes d'exemption et aux mesures d'adaptation et les membres du personnel qui choisiront de ne pas se faire vacciner suivront la formation, finaliseront leur attestation, puis les congés sans solde pour des raisons administratives commenceront le 15 décembre 2021. Nous reparlerons de la Politique sur la vaccination du CNRC ce soir au point 9 de l'ordre du jour.

Je voudrais conclure mon rapport sur une note positive pour les membres.

La vérification de nos livres a été effectuée la première semaine du mois d'août et nos vérificateurs ont conclu que notre Association est dans une situation financière robuste. Nous avons la chance encore une fois cette année de bénéficier des services de Mario Navas, comptable principal chez McCay Duff, qui nous présentera les points saillants financiers et répondra à vos questions. Cela se trouve au point 5. Nous avons approuvé la nomination des vérificateurs de McCay Duff pour 2022.

Nous entendrons Bernard Holbrook également ce soir, le trésorier de l'AEER, qui présentera les prévisions budgétaires de l'an prochain au point 6 de l'ordre du jour.

Je voudrais remercier Janet Condie et la féliciter d'avoir pris sa retraite. Elle était déléguée syndicale à Saskatoon pendant plus de 15 ans. Nous lui souhaitons une merveilleuse retraite.

J'aimerais également remercier Martin Cloutier, délégué syndical à Edmonton, qui s'est retiré de ses fonctions après 14 ans, et notre confrère Steve Lussier d'Ottawa, qui a fait de même après 12 ans. Nous remercions toutes les déléguées syndicales et tous les délégués syndicaux, ainsi que tous les membres de notre Comité exécutif national qui représentent les membres de l'AEER.

Je souhaite bon retour au CNRC à Iain Stewart, après le rôle qu'il a joué avec brio auprès de l'Agence de la santé publique du Canada; nous sommes impatients de travailler de nouveau avec le président du CNRC.

Le bureau de l'AEER est ouvert à temps plein. Nous continuons toutes à travailler à temps plein, soit au bureau ou à distance. Ni la pandémie de la COVID-19 ni le télétravail n'a fait ralentir notre travail. À l'AEER, nous continuons à travailler pour vous chaque jour.

J'aimerais remercier votre Comité de gestion, soit Marvin Zaluski, Michelle Lévesque et Bernard Holbrook, tous les membres du Comité exécutif national, ainsi que le personnel du bureau de l'AEER, soit Joan Van Den Bergh, Laurette Ernst et Shelagh Till.

Joan Van Den Bergh est une spécialiste en relations de travail qui défend les droits des membres et négocie des conventions collectives pour la fonction publique du Canada depuis 1979. Elle a travaillé pour un grand nombre d'agents de négociation et les a conseillés, y compris l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, la Commission de la capitale nationale, l'Association canadienne des fonctionnaires, l'Agence du revenu du Canada et elle s'est jointe à

l'AECR en 1999 à titre de négociatrice des relations du travail. Elle a été membre active au sein de quatre comités du Conseil national mixte (CNM). Comme vous le savez, le CNM négocie des directives qui font partie intégrante de votre convention collective. Comme négociatrice de l'AECR, et grâce à notre approche « pratique », Joan a établi un rapport ouvert et honnête avec le CNRC. Je sais qu'elle est reconnue comme étant juste et respectueuse dans ses relations avec l'employeur, ce qui est toujours un avantage pour le personnel et les membres. Joan a négocié 47 conventions collectives au nom des membres de l'AECR, ce qui est vraiment extraordinaire. Joan prendra sa retraite le 29 avril 2022 et nous lui souhaitons du bonheur et de la joie dans ses prochaines aventures.

Je voudrais remercier les membres de votre appui indéfectible à l'égard de votre syndicat et à mon égard. C'est un honneur et un privilège pour moi de vous représenter et de représenter l'Association.

Merci.

5. Rapport du vérificateur – M. Navas

Le rapport du vérificateur est présenté par Mario Navas, cadre dirigeant, McCay Duff. On peut faire une demande de la présentation auprès du bureau de l'AECR.

M. Lévesque présente Mario Navas.

Mario Navas s'est joint à McCay Duff à temps plein en 2007. Il détient un baccalauréat avec spécialisation en commerce et il a sa reconnaissance officielle de comptable professionnel agréé (CPA) et de comptable général accrédité (CGA). À titre de cadre dirigeant, les spécialités de Mario sont la prestation de services de comptabilité, de vérification et de préparation de déclaration de revenus pour des organismes sans but lucratif et des organismes privés. Parmi les organismes sans but lucratif, il continue de travailler auprès de gros syndicats, d'associations, de centres communautaires et de sociétés de condominiums. Depuis qu'il travaille pour McCay Duff, il a aussi géré la vérification de projets financés par le gouvernement.

M. Navas, McKay Duff : Bonsoir, tout le monde. Merci encore une fois d'avoir permis à un représentant de notre cabinet de présenter vos états financiers vérifiés.

Tout au long de ma présentation, je ferai allusion à la page que vous verrez dans le coin supérieur droit. Je ferai des remarques de nature générale sur les énoncés clés, et s'il y a des questions en ce qui concerne la vérification même ou le processus, je me ferai un plaisir d'y répondre. S'il y a des questions précises sur l'exploitation, des réflexions à long terme, je les renverrai plutôt à la direction.

Donc les pages 1 à 3 portent sur le rapport du vérificateur indépendant. Pour nous les vérificateurs, l'un des objectifs principaux pour l'exercice se terminant le 30 juin 2021 est de vous indiquer si vos états financiers comportent d'importantes inexactitudes.

Nous pouvons donc affirmer que nous n'avons pas noté de faiblesses majeures du contrôle ou de la reddition pour cet exercice financier. Nous sommes donc en mesure d'offrir une attestation sans réserve ainsi qu'une lettre d'attestation sans réserve exprimant nos constats.

De plus, j'aimerais noter rapidement qu'en raison des restrictions imposées par la pandémie, nous avons effectué cette vérification à distance pour un deuxième exercice financier de suite, et nous avons reçu la pleine coopération de votre bureau et du Comité exécutif national. Nous vous en sommes très reconnaissants. Cela nous a permis de bien faire notre travail.

Je passe à la prochaine diapo, à la page 4, soit l'état de la situation financière. L'objectif de cet état est d'exprimer la santé financière globale de l'Association, notamment en date du 30 juin 2021. Il montre ce qui est disponible à cette date et ce qui le sera pour les besoins opérationnels futurs.

Au 30 juin 2021, l'actif total s'élevait à un peu plus de 2,2 millions de dollars et le total du passif était de 300 000 \$. L'actif net, donc le résiduel, le petit coussin si vous voulez, pour traiter des besoins futurs de l'Association, s'élève à 1,9 million de dollars.

L'Association a un fonds de roulement positif et se définit comme étant les actifs à court terme moins le passif à court terme, ce qui équivaut à 774 000 \$. Cela montre que l'Association, comme l'a mentionné plus tôt votre présidente, a un niveau élevé de liquidités. Elle est donc en mesure de faire face à son passif à court terme qui vient à échéance au cours de l'exercice financier de 2022. Je note également que les contributions en espèces inactives accumulées au fil du temps ont été placées, ce qui raffermirait la position de l'Association. Comme vous le remarquerez, vous avez des placements à court terme qui s'élèvent à 311 000 \$ et vous avez des placements à long terme totalisant 1,3 million de dollars. De toute évidence, puisqu'il s'agit de placements à revenu fixe et du marché monétaire, cela comporte une certaine sécurité financière. Il s'agit d'une gestion appropriée du risque.

Nous passons à la diapo suivante. Nous sommes à l'état de l'actif net à la page 5. L'objectif ici est de montrer le changement net que nous constatons dans l'actif net qui est affecté ou non à l'interne, afin qu'il soit disponible pour les besoins opérationnels. Donc, le solde final est ce que nous voulons noter ici. À la fin de l'exercice financier, vos placements en immobilisations s'élèvent à environ 9300 \$. Les fonds affectés à l'interne totalisent toujours 400 000 \$ et les fonds non affectés pour répondre aux besoins opérationnels sont d'environ 1,5 million de dollars. Cela correspond à l'actif net que nous avons vu dans l'état de la situation financière à la page 4.

Passons maintenant à l'état des résultats d'exploitation à la diapo suivante, page 6. L'objectif est de présenter la performance financière globale pour l'exercice financier, détaillant tous les revenus et toutes les dépenses qui ont eu lieu au cours de cet exercice.

Les revenus totaux s'élevaient à 988 000 \$; les dépenses totalisaient 663 000 \$; nous avons donc réalisé un excédent budgétaire de 325 000 \$. Si l'on compare le tout avec le budget, il s'agit d'environ 72 000 \$ de plus que ce qui avait été prévu pendant l'exercice financier.

L'augmentation nette de vos revenus est attribuée à une augmentation des cotisations, à la composition des membres et à un plus haut rendement que prévu dans le budget en ce qui concerne vos avoirs investis. Donc le rendement correspond à ce que nous avons prévu pour l'exercice.

En ce qui concerne les dépenses globales de l'Association, elles totalisent environ 79 000 \$ de moins que les sommes budgétées, en raison des réductions de coûts associés à la pandémie. Comme vous pouvez l'imaginer, les organismes s'adaptent au milieu de travail virtuel, donc il y a moins de déplacements et de réunions en personne, par exemple, et cela permet d'économiser quant à certains postes budgétaires pour gérer la situation en travaillant dans un contexte virtuel.

Passons à la diapo suivante, soit l'état des flux de trésorerie à la page 7. L'objectif de cette page est de présenter un résumé du flux de trésorerie, des entrées et sorties de fonds pendant l'exercice financier.

On constate dans son ensemble la ligne changement de la situation de trésorerie en un an, soit une diminution globale dans le passé de 74 000 \$. Regardons cela de plus près avant de s'inquiéter. L'un des éléments principaux est la variation des flux de trésorerie qui s'explique par les besoins opérationnels. Ce solde est de 363 000 \$. En fait, l'argent qui est entré a globalement augmenté plus que ce qui est sorti de ce montant.

La diminution est vraiment attribuée au fait que vous avez essentiellement pris des montants qui étaient inactifs sur un compte bancaire parce qu'ils n'étaient pas nécessaires à ce moment-là, et ils ont été transférés pour commencer à gagner un rendement. C'est donc là que nous voyons une diminution des liquidités provenant des activités d'investissement de 437 000 \$. L'incidence nette en est la diminution globale de 74 000 \$.

En ce qui a trait aux activités de financement, aucune n'a été reportée sur l'exercice 2021, ce qui n'a pas eu d'incidence sur les flux de trésorerie.

Dans l'ensemble, votre trésorerie a été gérée de manière adéquate. Les besoins opérationnels ont été satisfaits lorsqu'ils sont dus.

C'est la fin du résumé de cette présentation. Y a-t-il des questions concernant la vérification?

Je vous remercie de m'avoir accordé du temps.

Il n'y a pas de questions.

MOTION : « Il est proposé d'accepter le rapport du vérificateur du 16 novembre 2021. »

Motion proposée par M. Zaluski, TN, Ottawa et appuyée par A. Todd, DCRA, Saskatoon.

Motion adoptée.

6. Rapport du trésorier et prévisions budgétaires – B. Holbrook

B. Holbrook présente les prévisions budgétaires.

On peut faire une demande de la présentation auprès du bureau de l'AEER.

Bon après-midi, chers membres de l'AECR. L'année 2021 continue de poser un défi à tous les employés et employées du CNRC en raison de la pandémie. Tandis que les membres individuels et le personnel ont vécu des difficultés causées par la pandémie, les finances de l'AECR s'en tirent bien.

La vérification qui a eu lieu cet été s'est très bien déroulée et nous avons terminé l'exercice financier avec un excédent plus élevé que prévu. Notre vérification cette année a été effectuée à distance pour une deuxième année de suite. Le personnel de l'AECR s'est montré à la hauteur pour assurer le bon déroulement de la vérification, en particulier Laurette, notre gestionnaire de bureau.

Comme vous avez entendu de notre vérificateur le mentionner, il n'y a eu ni erreurs ni omissions importantes au cours de l'exercice financier 2021. C'est un résultat digne de mention, car beaucoup de vérifications dévoilent des erreurs; ce n'était pas le cas pour la nôtre.

Le budget du Comité des finances avait prévu des dépenses d'environ 743 000 \$ pour l'exercice 2021 et nos dépenses réelles ont totalisé environ 663 000 \$. Cela s'explique surtout par des frais juridiques moins élevés que prévu.

Nos prévisions de revenus s'élevaient à environ 995 000 \$ et nous avons réalisé environ 988 000 \$, ce qui représente une augmentation comparativement à l'exercice financier de 2020. Nous nous retrouvons donc avec un excédent net d'environ 325 000 \$ pour l'exercice financier de 2021.

La situation de placements et d'encaisse de l'AECR est très robuste, avec 1,9 million de dollars en actif net. Nous travaillons fort pour essayer de maximiser nos revenus de placements, mais cela s'est avéré difficile en raison des taux d'intérêt faibles en cours. L'AECR se penche sur d'autres outils de placements pour essayer d'augmenter notre taux de rendement du capital investi.

Pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2022, nous prévoyons des revenus de 1 018 000 \$ et des dépenses d'environ 740 000 \$. Nos trois plus grandes dépenses sont la charge salariale du personnel de l'AECR, notre loyer et nos frais juridiques. Les frais de réunion sont habituellement une autre dépense importante, mais avec la COVID-19 ils sont à la baisse et on ne s'attend pas à ce qu'ils augmentent jusqu'à ce que nous ne soyons plus en mode de pandémie.

Alors que l'AECR a un excédent, cela n'a pas toujours été le cas. Pensons à 2013 et 2014. Nos dépenses étaient alors plus élevées que nos revenus. Le Comité des finances et le personnel de l'AECR sont toujours à la recherche de façons de réduire les coûts et d'accroître l'efficacité de nos processus.

Je remercie nos vérificateurs de McCay Duff et le personnel de l'AECR, qui veillent à ce que nos finances soient robustes et le demeurent.

Merci beaucoup.

MOTION : « Il est proposé d'accepter le rapport du trésorier du 16 novembre 2021. »

Motion proposée par K. Moore, METRO, Ottawa et appuyée par
D. Walsh, CSC, St. John's.
Motion adoptée.

7. Modifications aux Statuts – A. Todd

M. Lévesque présente A. Todd, qui présentera les modifications proposées aux Statuts de l'AECR.

On peut faire une demande de la présentation auprès du bureau de l'AECR.

Bonsoir tout le monde. Je m'appelle Andrea Todd. Je suis déléguée syndicale de l'AECR représentant Saskatoon.

Je suis membre du Comité des Statuts depuis le début de 2021. Siègent aussi à notre comité, Marijana Kalinic, présidente, Jeff Gallant et Joan Van Den Bergh. J'en profite pour remercier les membres du comité pour leur travail assidu.

Prochaine diapositive, s'il vous plaît. Les modifications suivantes aux Statuts de l'AECR ont été approuvées par le Comité exécutif national, pour renvoi à un vote des membres pour leur approbation dans les 90 jours à venir, comme l'a mentionné Cathie.

Prochaine diapo, s'il vous plaît. Le premier changement proposé aux Statuts est de modifier l'article 7.2(e), deuxième tour de scrutin, qui aurait lieu dans les cas où il n'y a pas de majorité claire. La modification se lit comme suit :

« Dans le cas où aucune personne candidate ne recueille au moins la moitié des voix exprimées, il y aura un deuxième tour de scrutin entre les deux personnes candidates ayant recueilli le plus grand nombre de votes. Le deuxième tour de scrutin est administré par le Comité des élections en vertu des dispositions de l'article 7.2(d). »

Le changement à cet article visait à supprimer la possibilité de plusieurs tours de scrutin. Nous aurons maintenant un deuxième tour de scrutin entre les deux personnes candidates ayant recueilli le plus grand nombre de votes.

Prochaine diapo, s'il vous plaît. Le deuxième changement proposé aux Statuts est de modifier l'article 7.3(a)(ii), conditions d'éligibilité. Cette partie des Statuts traite de l'éligibilité pour servir au poste de la 1^{re} vice-présidence; elle se lit comme suit :

« La personne candidate doit siéger actuellement au sein du Comité exécutif national depuis un (1) an ou plus à la date de mise en candidature à cette charge. »

On apporte ce changement pour supprimer l'obligation des personnes candidates à la 1^{re} vice-présidence de résider dans la région de la capitale nationale.

Prochaine diapo, s'il vous plaît. Le dernier changement proposé consiste à modifier l'article 7.3(c)(ii), Conditions d'éligibilité, ayant trait au poste de la trésorerie. Le changement se lit comme suit :

« La personne candidate doit être membre de l'AECR, proposée et appuyée par des membres qui siègent actuellement au sein du Comité exécutif national et approuvée par la majorité des membres qui siègent actuellement au sein du Comité exécutif national. »

Donc deux changements ont été apportés dans cette partie des Statuts. Le premier vise à supprimer l'obligation de résider dans la région de la capitale nationale et le second vise à permettre des candidatures parmi les membres du Comité exécutif national.

Je vous remercie beaucoup de votre attention. Il y aura donc un vote de la part des membres pour faire approuver ces modifications au cours des 90 jours qui suivent. Veuillez vérifier votre courriel personnel pour la trousse électorale et au besoin, veuillez mettre à jour votre adresse courriel par l'entremise de notre site Web.

Merci.

8. Le point sur les négociations collectives – J. Van Den Bergh

Bonsoir.

Mon rapport sur les négociations collectives sera bref. La pandémie a eu une grande incidence sur notre vie et nos méthodes de travail et aux fins des négociations, elle a fait ressortir certaines questions que l'AECR voudrait soulever au cours de la prochaine ronde de négociations. Je pense que cette prochaine ronde sera difficile, surtout si nous espérons obtenir de fortes augmentations salariales. J'ai l'impression que le gouvernement ne voudra pas accorder trop de fonds aux fonctionnaires en raison des montants qu'il a investis dans la pandémie et du fait que les fonctionnaires ont gardé leurs emplois pendant toute cette période. Il nous faut donc veiller à ne pas revenir en arrière pendant les négociations, mais nous devons être réalistes pour la prochaine ronde.

Certaines des questions sur lesquelles nous nous pencherons comportent le télétravail et les régimes de travail non conventionnels. C'est l'une de nos plus grandes préoccupations pour l'avenir. À l'heure actuelle, il n'y a pas de dispositions sur le télétravail dans nos conventions collectives. Bien que le CNRC ait des politiques à cet effet, ainsi que des politiques sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et sur les régimes de travail non conventionnels, il serait utile d'avoir des dispositions dans nos conventions collectives sur le télétravail.

D'autres agents de négociation se penchent également sur les questions de télétravail. Les nouvelles dispositions en la matière devraient traiter de questions comme les attentes en matière de rendement, les dépenses liées au bureau à domicile, le bien-être, les mesures d'adaptation, l'ergonomie et les questions de santé et de sécurité.

Voici un autre sujet qui nous préoccupe depuis quelques années : la sous-traitance, surtout en ce qui concerne notre groupe CS. Nous tenterons de nous pencher sur cet enjeu pendant la prochaine ronde de négociations.

Enfin, le dernier point sur lequel nous voudrions nous pencher est celui de la conciliation travail-vie personnelle, le bien-être et la santé mentale. Nous savons tous et toutes que le CNRC a mis l'accent sur le bien-être et la santé mentale. Nous aimerions voir un libellé dans notre convention collective qui oblige l'employeur à agir et pas simplement à en parler, alors nous allons travailler sur cette question à l'avenir.

Merci. Y a-t-il des questions?

Il n'y a pas de questions.

9. La politique sur la vaccination du CNRC – J. Van Den Bergh

Je ne veux pas répéter ce que Cathie a déjà dit au sujet de cette politique, mais j'ai certains renseignements à vous transmettre.

Je voudrais commencer par dire que lorsque vous nous posez des questions, je vous prie de vous rappeler que cette politique ne relève pas de l'AECR. Nous ne l'avons pas rédigée. Nous ne l'avons pas demandée. Nous essayons simplement de l'interpréter et d'aider nos membres à y voir clair, mais cette politique n'est pas la nôtre. C'est celle de l'employeur. C'est celle du gouvernement. Lorsque nous arriverons à la période de questions, je vous prie de garder cela à l'esprit. Nous n'allons pas débattre de la politique et de son existence, car cette question a déjà été tranchée. Nous n'allons pas discuter de l'utilité des vaccins ni de leur efficacité. Cela ne relève pas de mes compétences ni de nos compétences. Nous allons simplement parler de la politique et de son application.

Comme vous le savez, la politique est entrée en vigueur le 8 novembre 2021 et il s'agit de la même politique que celle que l'on retrouve dans la fonction publique centrale. Les employées et les employés doivent fournir une attestation vaccinale entre le 8 novembre 2021 et le 30 novembre 2021. Le CNRC a élaboré une application en ligne intitulée « Système de suivi des attestations de vaccination (SSAV-CNRC) » à cette fin. Les employées et employés peuvent indiquer qu'ils sont pleinement ou partiellement vaccinés, qu'ils ne peuvent pas être vaccinés pour une raison quelconque ou qu'ils refusent de se faire vacciner. Jusqu'au 30 novembre 2021, il n'y a pas de contraintes pour l'accès au milieu de travail et pour tous les lieux de travail du CNRC, toutes les directives et mesures en matière de santé publique continuent de s'appliquer.

Sur l'application SSAV-CNRC, les employées et les employés peuvent indiquer qu'ils ont l'intention de demander une exemption ou une mesure d'adaptation pour des motifs religieux ou d'autres motifs couverts par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. On a précisé que les motifs acceptables d'exemption seront très limités. Pour le gouvernement, il s'agit d'une politique rigide. Nous ne savons pas quels genres d'exemptions seront accordées. Sur le formulaire auquel vous devriez avoir accès sur le SSAV-CNRC, quelques troubles médicaux sont énumérés, comme une réaction allergique à un premier vaccin ou un autre problème de santé, mais il y a une case « autre ». Donc si vous avez d'autres raisons médicales, vous pouvez demander une mesure d'adaptation. Il existe un formulaire distinct pour les exemptions pour

motifs religieux ou autres droits de la personne. Ce formulaire est une déclaration sous serment. Il doit être signé devant un commissaire à l'assermentation, ou quel que soit le nom de cette personne dans votre province. Je le répète, nous ne savons pas quel genre de motif sera approuvé.

En date d'hier, 3346 employées et employés avaient soumis leur attestation et sept personnes avaient demandé des mesures d'adaptation.

Lorsque vous demandez une mesure d'adaptation pour un motif médical, vous devrez fournir un document écrit de votre infirmière praticienne ou de votre médecin expliquant pourquoi vous ne pouvez pas vous faire vacciner ou pourquoi la vaccination dans votre cas est reportée. Généralement, votre médecin n'aura pas à fournir des renseignements médicaux très précis, mais devra tout de même fournir certains renseignements, sinon la demande ne sera pas approuvée.

Pour les exemptions pour un motif religieux, l'employeur doit être convaincu que l'employée ou l'employé a une conviction religieuse sincère qui l'empêche de se faire vacciner entièrement. Voici les paroles du Conseil du Trésor :

L'exigence porte sur la sincérité de la croyance individuelle ancrée dans la religion, et non sur le fait qu'elle soit reconnue par d'autres membres de la même religion. La croyance doit être de nature religieuse (pas une croyance personnelle ou morale) et l'employée ou l'employé doit expliquer la nature de sa croyance et la raison pour laquelle elle empêche la vaccination. Les croyances personnelles ne constituent pas un motif de discrimination interdit par la Loi canadienne sur les droits de la personne ou par toute autre législation.

Le processus d'approbation de ces exemptions ou de ces mesures d'adaptation aura lieu au niveau de la haute direction. Donc, si vous présentez une demande, elle sera acheminée à une directrice principale ou à un directeur principal et cette personne doit consulter les Relations de travail pour chaque demande de mesure d'adaptation ou d'exemption reçue. La demande n'est pas présentée à votre gestionnaire ou votre superviseur ou superviseuse. Elle sera donc acheminée au niveau de la haute direction.

Il y a une semaine, lorsque nous avons eu notre dernière réunion d'information avec l'employeur, il avait reçu 2000 attestations le lendemain de la date d'entrée en vigueur et quatre ou cinq demandes d'exemptions, dont trois étaient pour des motifs religieux. Nous ne savons pas quels motifs exacts ont été présentés ou si ces demandes ont été ou seront approuvées.

Si vous demandez une exemption et qu'elle est refusée, nous allons revoir votre dossier, le motif du refus, et nous déterminerons au cas par cas s'il y a des motifs pour appuyer une contestation du refus de l'employeur.

Comme Cathie l'a dit tantôt et comme vous le savez tous et toutes, si une employée ou un employé refuse de se faire vacciner, refuse de prouver son statut vaccinal ou n'a pas reçu d'exemption, cette personne sera placée en congé administratif sans solde au 15 décembre 2021, soit la date de mise en œuvre complète de la politique. Il s'agit donc d'un congé sans solde et non pas d'une cessation d'emploi. Ces membres resteront en congé sans solde jusqu'à ce qu'ils se fassent vacciner ou jusqu'à la fin de la pandémie.

Le CNRC reverra sa politique dans six mois. Nous avons demandé au Conseil du Trésor comment la réintégration du personnel se ferait après cette période. Nous n'avons pas reçu de réponse. L'employeur a indiqué que la politique est temporaire et son intention, une fois que la pandémie aura été déclarée terminée, est d'éliminer la politique.

Les employées et les employés placés en congé sans solde recevront un relevé d'emploi avec un code « M » qui signifie qu'ils ont été congédiés, mais strictement aux fins de l'assurance-emploi et ne signifie pas qu'ils ont effectivement été congédiés. Nous avons, ainsi que d'autres syndicats, fait valoir auprès du Conseil du Trésor qu'il existe d'autres codes qui peuvent être utilisés. Le Conseil du Trésor précise qu'EDSC a décidé que le code « M » doit être utilisé. Nous pensons qu'il y a eu un peu plus de discussions entre les parties à cet effet, mais ce sera code « M » dans ces relevés d'emploi, ce qui signifie que les personnes en congé sans solde ne seront pas admissibles à l'assurance-emploi.

Pour les trois premiers mois de ce congé sans solde, les contributions au régime de soins de santé de l'employeur et au régime de retraite continueront. Après trois mois, les membres deviennent responsables des contributions de l'employeur et de leurs contributions. Ces rajustements seront prélevés au moment du retour au travail ou de la cessation d'emploi.

Les dispositions de congé prévues par la convention collective restent en vigueur pendant le congé. Donc les membres du personnel peuvent utiliser leurs congés accumulés, leurs crédits de congés, comme les congés annuels, les congés compensatoires, les congés de maladie s'il y a un certificat médical, mais vous ne pouvez pas être en congé sans solde et ensuite utiliser un congé avec solde. Vous devez être en congé avec solde d'abord.

Notre examen de la politique et nos discussions avec nos avocats nous ont amenés à conclure que le CNRC est dans son droit d'appliquer cette politique. Toutes nos conventions collectives comportent un article sur les droits de la direction et, en vertu de cet article, le CNRC conserve le droit contractuel d'appliquer des politiques, même si celles-ci peuvent avoir des répercussions importantes sur les intérêts des membres du personnel et des conséquences administratives.

Personne ne peut être contraint de se faire vacciner contre son gré. Toutefois, selon une jurisprudence limitée, qui semble changer quotidiennement, les employées et les employés doivent vivre avec les conséquences de leur refus de se faire vacciner. De plus, le CNRC a l'obligation de garantir la sécurité du milieu de travail et dans le contexte d'une pandémie mondiale, le CNRC exige que les membres du personnel soient vaccinés.

Nous avons reçu des questions sur la responsabilité de l'employeur si une personne qui était contre le vaccin se fait vacciner et tombe malade. L'employeur n'a pas reconnu sa responsabilité au cas où le vaccin aurait des effets secondaires. Les employées et les employés doivent savoir que la vaccination est un choix personnel, et nous respectons leur droit de choisir. Si une personne éprouve des effets secondaires qui l'empêchent de travailler après la vaccination, elle aura accès à ses congés de maladie.

Comme je l'ai déjà mentionné, si une employée ou un employé refuse de se faire vacciner ou de divulguer son statut vaccinal, cette personne sera placée en congé sans solde.

Il y a quelques jours, en Ontario, un arbitre a annulé une politique sur la vaccination obligatoire pour l'Office de la sécurité des installations électriques de l'Ontario, parce que cette politique était déraisonnable par rapport à ce lieu de travail et à cette convention collective. Hier ou avant-hier, la Cour supérieure du Québec a rejeté les demandes des travailleuses et des travailleurs de la santé de ne pas être obligés de se faire vacciner. Nous voyons que certaines décisions commencent à voir le jour. Jusqu'à présent, nous en connaissons deux qui semblent se contredire. Nous examinons ces décisions. Nous en discutons avec notre avocat. Nous en discuterons avec le CNRC pour voir si cela change quelque chose.

Nous renouvellerons notre demande de tests de dépistage rapide pour les employées et les employés qui ne souhaitent pas se faire vacciner, mais, comme Cathie l'a mentionné plus tôt, le CNRC a déjà refusé cette demande.

Donc voilà la situation dans laquelle nous nous trouvons pour le moment. Elle est très fluide et elle change tous les jours. Il y a des cas et de nouvelles informations qui sortent tous les jours. Nous essayons simplement de rester à jour et d'informer nos membres autant que faire se peut.

Merci.

10. Séance de questions et réponses

M. Lévesque ouvre la séance aux questions des membres. Elle rappelle aux membres d'indiquer leur nom, leur lieu de travail et leur centre ou programme de recherche.

Question par courriel reçu d'une ou d'un membre dont on ne connaît pas le nom : Je travaille à HHT au campus Royalmount. Ma question concerne les nouveaux postes et les promotions. Tous les postes doivent-ils être affichés à l'interne? Par exemple, le passage d'un AT-3 à un AT-4 se fait-il par promotion sans affichage ni concours? Le processus est-il le même dans tout le CNRC?

Joan Van Den Bergh : Il y a deux aspects ici. Le CNRC a une politique de dotation en personnel. Il peut pourvoir les postes vacants de plusieurs façons. Il peut organiser un concours. Il peut décider qu'il n'est pas nécessaire d'organiser un concours et procéder à une nomination sans concours; dans ce cas, il doit publier un avis pour que les gens en soient informés.

Je lis entre les lignes une question sur la classification et la reclassification dans cette question. Si une employée ou un employé peut être reclassifié, par exemple, d'un AT-3 à un AT-4, et si quelqu'un présente une demande de reclassification et que le poste est reclassifié, est-ce que le CNRC organise un concours pour le poste de niveau supérieur? Non. Les gestionnaires avaient l'habitude de dire cela au personnel afin de les décourager d'essayer d'aller de l'avant avec des tentatives de reclassification, mais au fil des ans, nous avons discuté avec le CNRC et il semble avoir accepté notre argument selon lequel si votre poste est reclassifié, c'est votre emploi, et vous devriez être reclassifié avec lui, donc il ne devrait pas faire l'objet d'un concours. Je ne me souviens pas que cela ait été fait dans presque toute ma carrière ici, mais le CNRC a beaucoup d'options à sa disposition lorsqu'il pourvoit des postes vacants.

M. Lévesque : Pour la ou le membre qui pose la question, je dirais que si c'est ce que l'employeur lui dit, il faudrait peut-être communiquer avec le bureau, il se peut que nous puissions offrir de l'aide.

J. Van Den Bergh : Oui.

M. Lévesque : J'ai une liste de questions qui ont été envoyées par courriel avant la réunion par les membres. Je lirai donc les questions.

Question n° 1 : La *Loi sur la protection des renseignements personnels* exige le consentement des personnes pour qu'un employeur puisse recueillir des renseignements médicaux privés et nous perdrons notre salaire si nous n'y consentons pas. Pouvons-nous déposer un grief pour ne pas avoir accepté d'attester et de protéger notre droit à la vie privée?

J. Van Den Bergh : La *Loi sur la protection des renseignements personnels* permet à l'employeur de recueillir des renseignements privés à condition de préciser l'objectif de la collecte et de n'utiliser ces renseignements qu'aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis. Dans le cas présent, les renseignements personnels demandés sont un oui ou un non quant à savoir si une personne est vaccinée, puis vraisemblablement des renseignements supplémentaires si la personne demande une exemption ou une mesure d'adaptation. Nous avons soulevé des problèmes de confidentialité avec le CNRC. C'est en partie la raison pour laquelle l'employeur a donné l'accès à ces renseignements et la prise de décision à un niveau supérieur.

Je crois que les superviseurs et superviseuses, ainsi que les gestionnaires de la fonction publique centrale aident à la prise de décision. Au CNRC, ce sont les Relations de travail et certains cadres supérieurs qui prennent les décisions à cet effet.

En ce qui concerne le dépôt d'un grief, si une personne suggère qu'elle refuse d'attester parce qu'elle considère que c'est une question de vie privée, nous ne sommes pas d'accord avec cela. Les gens peuvent toujours déposer des plaintes auprès du Commissariat à la protection de la vie privée, mais je ne pense pas que nous encourageons les griefs sur ce point.

Question n° 2 : Si nous n'attestons pas ou ne faisons pas l'attestation, ferons-nous l'objet de mesures disciplinaires, d'un renvoi ou d'une cessation d'emploi ?

J. Van Den Bergh : Si vous ne donnez pas d'attestation, vous risquez d'être mis en congé administratif sans solde, ce qui n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire, un renvoi ou une cessation d'emploi.

Question n° 3 : Si on nous accorde des mesures d'adaptation, pouvons-nous refuser de nous faire tester?

J. Van Den Bergh : Je suppose que cela dépendrait de la nature de l'adaptation, mais je pense que c'est peu probable, car une adaptation ou une exemption vise à permettre de rester sur le lieu de travail tout en étant en sécurité et en évitant d'infecter d'autres personnes. La seule façon de s'en assurer, en l'absence de vaccination, est de faire des tests. Nous n'avons pas encore vu à quoi

ressemblent les mesures d'adaptation – je pense que les tests en font partie, car nous savons que le CNRC a acheté des trousse de tests de dépistage rapide. De plus, à titre d'information, le coût des tests sera à la charge de l'employeur.

Question n° 4 : Je passe à la question suivante. Pourquoi le syndicat n'a-t-il pas été consulté?

J. Van Den Bergh : Il faudrait demander à Justin Trudeau.

M. Lévesque : Ce n'est pas faute d'avoir essayé.

J. Van Den Bergh : Non.

Question n° 5 : Pourquoi y a-t-il un mandat alors qu'il existe suffisamment de preuves que les vaccins actuels ne sont pas efficaces au moment de la transmission et que leur efficacité diminue avec le temps?

J. Van Den Bergh : Comme je l'ai mentionné au début, nous n'allons pas discuter de la raison d'être d'un mandat. C'est une question politique. C'est une question de santé. Ce n'est pas une question à laquelle nous pouvons répondre.

Question n° 6 : Pourquoi y a-t-il un mandat pour la sécurité au travail si je travaille à domicile dans l'ouest et que mon bureau est à Ottawa, par exemple?

J. Van Den Bergh : Je ne suis pas certaine de comprendre la question.

M. Lévesque : Je pense qu'il s'agit du télétravail.

J. Van Den Bergh : Lorsque vous faites du télétravail – et c'est pourquoi il serait important d'inclure des dispositions à cet effet dans la convention collective – votre lieu de travail est, en fait, un lieu de travail fédéral. C'est pourquoi il y a eu des accords de télétravail et c'est pourquoi ces derniers doivent répondre à certaines normes en matière d'ergonomie, de santé et de sécurité, d'assurance, etc. C'est parce que tout lieu où vous effectuez un travail pour l'employeur est un lieu de travail fédéral.

Question n° 7 : Pourquoi devons-nous divulguer nos antécédents médicaux à nos superviseurs, gestionnaires, directeurs, etc.? Existe-t-il une protection contre une discrimination future ou un avancement par la suite? Comment prouver le tout? Je n'en comprends pas vraiment le sens.

J. Van Den Bergh : Si une employée ou un employé tombe malade maintenant et l'est sur une longue période et que cette personne doit avoir accès à l'assurance invalidité, il lui faudra remplir des formulaires et son médecin aussi, et certains renseignements doivent être fournis à la compagnie d'assurance pour déterminer si l'employée ou l'employé est admissible à l'assurance invalidité. Si une employée ou un employé prend un congé de maladie de longue durée, on lui demande parfois de présenter un certificat médical. On nous demande toujours d'en dire un peu plus sur nous-mêmes pour accéder aux congés et autres choses du genre.

L'attestation, le oui ou le non, ne demande à personne de fournir des antécédents médicaux. Le formulaire de demande de mesures d'adaptation requiert certaines informations de la part de

votre médecin ou de votre infirmière praticienne. Cela ne sera pas divulgué à monsieur et madame tout le monde. L'attestation est destinée, comme je l'ai dit, aux Relations de travail et à la haute direction, qui ont besoin de certains renseignements pour décider de l'approbation de la demande ou non.

Je ne connais pas de cas où des personnes ont partagé des renseignements sur leur santé et ont été victimes de discrimination. J'ai reçu de nombreuses plaintes au sujet du CNRC au fil des ans, mais je reconnais qu'il a toujours très bien traité les questions de mesures d'adaptation, d'invalidité et de retour au travail après invalidité. Je ne suis pas au courant de problèmes de discrimination ou d'avancement professionnel. Si cela se produit et quand cela se produit, nous nous pencherons sur la situation.

Question n° 8 : Enfin, la question suivante : si la mesure d'adaptation pour motif médical est rejetée, est-ce qu'il y a un recours?

J. Van Den Bergh : Oui, et comme nous l'avons dit dès le début sur notre site Web, dans notre foire aux questions, si vous avez demandé une mesure d'adaptation ou une exemption et qu'on vous la refuse, vous pouvez vous adresser à l'AECR. Nous l'examinerons et nous verrons s'il est possible de prouver que la mesure d'adaptation aurait dû être approuvée. Je ne pense pas que le CNRC cherche à refuser des mesures d'adaptation aux personnes qui en ont réellement besoin. C'est ce qu'il nous a dit. Il nous a dit que si des membres, dont la demande a été refusée, entrent en contact avec nous et que nous avons des questions, nous devons le consulter, car il veut être aussi ouvert que possible à ce sujet. En fin de compte, si nous ne sommes pas satisfaits, nous pouvons déposer des griefs.

Vous savez, l'objectif est d'obtenir une mesure d'adaptation, plutôt que de déposer un grief qui sera entendu par la Commission des relations de travail dans environ quatre ans. Effectivement, des recours existent. N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez demandé une mesure d'adaptation véritable pour des raisons médicales ou des raisons de droits de la personne, et qu'elle vous a été refusée.

M. Lévesque : Y a-t-il d'autres questions?

K. Moore : Je m'appelle Kim Moore et je travaille à Ottawa au sein du groupe de la métrologie. Je me demande simplement s'il y a des préoccupations concernant les personnes qui doivent travailler avec une personne qu'elles connaissent et qui n'est pas vaccinée?

J. Van Den Bergh : Nous avons entendu ces préoccupations. Je ne sais pas quoi dire de plus. Oui, nous avons entendu ces préoccupations. Nous savons que c'est une préoccupation pour certains membres. Je pense que c'est là où les tests de dépistage rapide et les tests fréquents entrent en jeu. Je ne sais pas si ce serait trois fois par semaine ou tous les jours. Je ne sais pas, mais je pense que c'est ce qu'ils envisagent pour une personne ayant un véritable besoin de mesure d'adaptation. Espérons que le test de dépistage rapide rassurera les personnes qui travaillent à proximité.

10. Divers

Il n'y a pas d'autres questions.

11. Levée de la séance

MOTION : « Il est proposé de lever la séance de l'assemblée générale annuelle. »

Motion proposée par B. Holbrook, METRO, Ottawa et appuyée par
M. Zaluski, TN, Ottawa.

Motion adoptée.

La séance est levée.