

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITÉ RÉGIONAL DES FEMMES D'OTTAWA – 14 juin 2024

Présences

Burcu Gurkan, coprésidente
Candice McMullen, coprésidente
Karen Kenniphaas, trésorière
Sharon Odell, secrétaire
Julie Laska, agente de communications informelle

Rose Touhey, hôte de la réunion Zoom

Noha --
Tracey Evans
Sandy Naidoo
Holly Trojan, section locale 70605 de l'UEDN
Nathalie Dumais, AFPC
Maureen, section locale 70165 du SESJ
Elissa Rogolino, section locale 70000 du SEI
Zarina Khan
Yagusha Bodnar, section locale 70703 de l'UCET
Sharon Bulger

Ordre du jour

Ouverture de la réunion : 17 h 35

- Procès-verbal de la séance de réflexion du Conseil de la RCN des 14-15 juin
- Présences : Rose Touhey, Burcu Gurkan, Candice McMullen et Sharon Odell

Rappel : Comme il a été proposé à la réunion de juin de l'an dernier et adopté à la réunion de mai dernier, les réunions de juillet et d'août sont annulées.

COMMUNICATIONS AFPC-COMITÉS

Le bureau de la VPR envoie les procès-verbaux aux comités. Cela prend beaucoup de temps en raison des délais de traduction.

Les procès-verbaux devraient être envoyés après chaque réunion, conformément aux exigences en matière d'accessibilité et de transparence.

On demande aux secrétaires de fixer des délais pour :

- *la traduction;
- *la diffusion;
- *les mises à jour.

Plus les procès-verbaux sont envoyés tardivement, moins ils ont d'impact et de signification.

- Le Conseil de district d'Ottawa continue de tendre vers l'intersectionnalité (par opposition au travail en vase clos).
- On collabore pour trouver des activités, des fonds et des projets communs.
- On veut faciliter la compréhension et la navigation de l'information.
- Les procès-verbaux posent problème depuis des années.

– Certaines régions procèdent déjà de cette façon. Par exemple, la Colombie-Britannique place les documents sur un lecteur ou un site partagé.

L'accès à ces documents renforce l'AFPC à l'échelle du pays : comment peut-on mobiliser nos comités voisins si l'on n'a pas accès à l'information pertinente?

CONGRÈS TRIENNAL 2024

Certaines personnes à l'AFPC ne souhaitent pas renouveler l'expérience en raison des problèmes qui reviennent.

- Il y a trop de gens qui prennent la parole; les messages se perdent. Il faudrait instaurer des séances d'information entre chaque congrès triennal.
- On aimerait tenir une réunion virtuelle cet été ou à l'automne avec les autres comités régionaux pour discuter de façons d'améliorer la communication.
- Il faudra demander au Conseil de district d'Ottawa d'envoyer une invitation deux semaines à l'avance.
- Le travail en mode hybride est une importante question. Avec l'élection fédérale qui approche, il faut commencer à mobiliser les gens dès maintenant.
- Le Comité accès des membres ayant un handicap en a assez d'être mis de côté lors de la planification des événements comme le congrès triennal.
- Ces événements doivent être bien pensés et faire l'objet d'un bilan. Le processus doit inclure les personnes ayant des besoins en matière d'accessibilité.
- Il faut déterminer comment travailler ensemble. Certains membres de l'AFPC ont manifesté de la frustration et de la déception à cet égard, et espèrent que l'AFPC trouvera une solution pour éviter que la situation ne se reproduise.

T-SHIRTS ET AUTOCOLLANTS DU CRFO

Où en est-on au sujet du concept pour les autocollants du Comité? On pourrait aussi se pencher sur des concepts pour des t-shirts, entre autres.

PROBLÈMES COMMUNAUTAIRES

- Itinérance, crise du logement, suicide, troubles de dépendance, traumatismes, problèmes de santé mentale, incarcération, absence de réforme et manque de soutien
- Les problèmes persistent : racisme (institutionnel, systémique et interne), manque d'accès à l'eau potable, malnutrition, etc.
- Les Autochtones accusent un retard sur le plan économique.

- Pour réduire les coûts, on offre aux groupes dans le besoin des fournitures génériques, qui, bien qu'utiles dans une certaine mesure, ne sont pas adaptées aux besoins de chaque groupe.
- Les manifestations autochtones comme celles d'Oka et de Wet'suwet'en pèsent sur l'économie canadienne. Plutôt que de les aider, le gouvernement tente de les « contenir ». L'histoire montre que l'État a fait des Autochtones ses « pupilles » (notamment en tentant de contrôler les enfants).
- Bien que le Canada soit vu comme un pays d'abondance ailleurs dans le monde, le gouvernement traite certaines personnes comme des citoyens de deuxième classe.
- Tout le monde mérite d'être traité avec respect, en particulier la population immigrante.

PROCESSUS D'EMBAUCHE

- Les processus de sélection automatique au fédéral créent des problèmes systémiques.
- Certains filtres sont appliqués sur les nouvelles candidatures. P. ex., 80 % des processus utilisent des tests psychométriques susceptibles d'écarter les personnes neurodivergentes.
- La direction peut maintenant aller à l'encontre des recommandations des RH aux fins d'inclusion. Elle peut donc choisir qui elle veut.
- L'employeur ne devrait pas mettre l'accent sur les handicaps, mais plutôt sur les façons de résoudre les obstacles à l'embauche.
- La direction devrait se soucier de ses gens, plutôt que de l'argent ou du pouvoir.

LEADERSHIP COLLABORATIF

- On n'a pas toujours les réponses ou les compétences nécessaires pour résoudre un problème.
- Il faut souvent aller chercher plus loin que ce qui ressort des échanges avec les membres.
- Si tous les comités de l'AFPC réunissaient leurs ressources pour atteindre des objectifs précis, on pourrait enfin parler d'inclusivité et d'intersectionnalité!
- Soyons solidaires!
- On a toutes et tous nos limites. Plus on inclura de gens dans les réunions, plus vaste sera la base de connaissances dont on pourra tirer parti.

Avantages

- Toute une variété d'idées, dont certaines auxquelles on n'aurait jamais pensé.

Inconvénients

- Il se peut que certaines idées soient « volées » ou qu'on les attribue à quelqu'un d'autre.
- Quand il y a trop de mains à la pâte, ça peut la gêner.
- Il se peut que l'ordre du jour ne convienne pas à tout le monde.
- Il se peut que des personnes développent une idée dans une direction différente de l'idée de départ.

Recommandations

- Prévoir des sujets simples (et s'assurer qu'ils le demeurent).
- Un trop grand nombre de parties prenantes peut ralentir le processus et faire en sorte qu'on n'aboutisse à rien du tout.

Autres avantages

- Sentiment d'appartenance, volonté de contribuer
- Meilleurs résultats pour toutes et tous
- Obtention de résultats concrets plus rapidement

– Il y a des possibilités d'intersectionnalité, mais elles ne sont pas inhérentes à la collaboration au sein de la direction et des membres.

Ce point doit être soulevé, car il y a un risque de conflit si la possibilité divise.

De même, selon le contexte, il vaut parfois mieux prendre son temps pour trouver une solution.

- On n'est pas à l'abri de préjugés lorsqu'on forme de nouvelles recrues : si l'on ne tient compte que d'un point de vue, cela peut créer de la stigmatisation.
- En prenant le temps de comprendre nos différences, on sera plus à même de parvenir à des solutions et stratégies plus équilibrées.
- Il faut combattre les préjugés, allier nos efforts et miser sur nos forces respectives.
- Il faut aussi déterminer les questions qui sont les plus susceptibles de donner lieu à une résolution, de sorte à accroître l'efficacité du processus.

SE COMPORTER EN PERSONNE ALLIÉE, QU'EST-CE QUE ÇA SIGNIFIE?

- Mettre ses besoins et ses objectifs de côté au profit des personnes marginalisées.
- Prendre le temps de les écouter, de les comprendre et de créer des liens avec elles, afin d'éviter de faire plus de mal que de bien.
- Travailler avec elles, et non contre elles.
- Écouter dans le but de comprendre, pas seulement de répondre.
- Unir ses méthodes avec celles des personnes marginalisées pour en tirer des avantages mutuels. Ainsi, on ne peut s'attribuer soi-même le titre de personne alliée. On le gagne à mesure que les personnes qu'on s'efforce de soutenir font appel à nous :
 - il faut d'abord comprendre à quel point ces personnes sont marginalisées, de même que leurs besoins et leurs connaissances;
 - même quand on parle d'aider son prochain, il y a une différence entre diriger et collaborer;
 - la collaboration est la clé : il faut demander ce qu'on peut faire.
- Éviter de vouloir contrôler ou influencer les choses à ses propres fins.
- Se concentrer sur le besoin à combler afin d'éviter de diviser les efforts.
- Écouter l'autre pour comprendre son vécu et pouvoir faire preuve d'empathie.
- Écouter d'abord, et accepter toute critique avec humilité. Éviter de confondre les faits et les émotions, ou de critiquer l'autre en retour. Cela dit, on peut exprimer ses frustrations, tant qu'on le fait poliment.
- Créer un espace où tout le monde se sent à l'aise et en confiance.

Évitez de :

vous fier à des articles de propagande ou de désinformation;

faire des suppositions et vous y fier, p. ex., consigner des renseignements et les diffuser sans les remettre en question;
parler au nom d'un groupe sans contexte ni consentement;
prendre le contrôle d'une initiative. Demandez plutôt conseil au groupe que vous voulez aider.

- Si vous voulez apporter une aide concrète, sachez d'abord pourquoi vous voulez aider.
- Ne faites pas les choses à moitié; engagez-vous pleinement.
- Ce n'est pas une séance photos : ne faites pas semblant. Joignez le geste à la parole.
- Évitez d'entamer des discussions ou de tenir des propos qui peuvent être troublants ou dérangeants pour les personnes que vous voulez aider.

FORMATION SUR LES PREMIERS SOINS EN SANTÉ MENTALE

- La Fédération du travail de l'Ontario et le Conseil du travail d'Ottawa et du district offrent une formation en santé mentale.
- L'AFPC en couvre les frais pour ses membres afin de les aider à se former et à défendre leurs intérêts au travail.
- La formation porte notamment sur le traumatisme indirect au travail.
- Il y a lieu de se pencher sur le contenu, l'intention derrière ce contenu, et la fréquence de cette forme de traumatisme, en particulier lorsqu'on s'adresse à des activistes.
- La formation sur les premiers soins doit s'adresser autant aux personnes en télétravail qu'à celles qui travaillent sur place.
- Les personnes participantes sont-elles en mesure de retenir ce qui est enseigné à la formation? Des séances sont aussi offertes en ligne. Ainsi, nul besoin d'attendre que le cours soit offert.
- On aimerait un peu plus de reconnaissance de la part de l'AFPC. Cela dit, un certificat est habituellement remis à la fin du cours.
- Les comités peuvent réunir leurs ressources pour pouvoir suivre le cours.

AUTRES FORMATIONS DE L'AFPC POUR LES COMITÉS

- Sur quoi devraient-elles porter?
- Comment déposer un grief dans le délai de 25 jours – beaucoup de membres ne sont pas au courant de ce délai, qui doit être respecté pour que le grief soit traité. À noter que l'on peut recourir à des discussions informelles pour régler un grief, lesquelles ne sont pas tenues en compte dans le délai prévu dans la procédure officielle. Ainsi, si la discussion ne porte pas ses fruits, la partie plaignante peut toujours déposer un grief.
- Résolution informelle de conflits
- Les employeurs refusent de plus en plus de mesures d'adaptation, en invoquant les besoins opérationnels. C'est un manque de respect.
- Certaines personnes se sont vu imposer des mesures disciplinaires du fait de leur handicap.
- Évaluation de l'aptitude au travail – bon nombre ont été annulées pendant la pandémie et doivent maintenant être reprises. Mais dans le cas des handicaps permanents, qu'est-ce que ça change?
- À l'AFPC, les membres, en tant que pilier du syndicat, passent avant les comités.

- Les cours affichent toujours complet. Il faut continuer d'en offrir.
- Aujourd'hui, le cinquième des fonctionnaires appartiennent à des groupes féministes. Il faut continuer de réclamer un environnement propice à l'épanouissement des femmes.

Levée de la séance : 18 h 35

Prochaine réunion : **12 septembre 2024**