



General Assembly Minutes / Minutes de l'Assemblée générale

Union of Officer of the Parliamentary Protective Service
General Assembly
Room 330
180 Wellington, Ottawa

Syndicat des Officiers du Service de Protection Parlementaire
Assemblée générale
Pièce 330
180 Wellington, Ottawa

April 4th, 2026

Le 4 avril 2026

Executive Roll Call

Stéphane St-Martin – President
Brian Faust – West Advisor
Nicholas Bouchard – Central operation and OSC advisor
Dominic Parent – Communication Officer
Sabrina Carpentier – Secretary
Luke Tremblay – Treasurer
Nicholas Boulerice - Vice president Operation
Jose Meunier - Vice President Human Relations
Robert Hunt - East Advisor

Appel au rôle

Stéphane St-Martin – Président
Brian Faust – Conseiller des opérations de l'Ouest
Nicholas Bouchard – Conseiller des opérations centrales et de OSC
Dominic Parent – Officier des communications
Sabrina Carpentier Secrétaire
Luke Tremblay – Trésorier
Nicholas Boulerice - Vice Président des opérations
Jose Meunier - Vice Président des relations humaines
Robert Hunt - Conseiller des opérations de l'Est

Confirmation of quorum

The quorum was confirmed by the Secretary, 10 members present and 99 members present through Zoom

Confirmation du quorum

Le quorum a été confirmé par le secrétaire, 10 membres présents et 99 membres présent par Zoom

Call to order at 18:59 p.m.

Appel à l'ordre à 18h59

Approval of the minutes from the last General Assembly

Minutes of the last meeting were approved (proposed: Jean-François Lemoine, seconded: Keith Joubarne

Approbation du procès-verbal de la dernière Assemblée générale

Le procès-verbal de la dernière réunion est adopté (proposé Jean-François Lemoine, appuyé : Keith Joubarne).

Approval or modification of agenda

Chair asked for questions on the agenda; none were raised. Agenda adopted.

Approbation ou modification de l'ordre du jour

Le président demande s'il y a des questions sur l'ordre du jour; aucune soulevée. Ordre du jour adopté.

Treasurer's report

The Treasurer's Report was presented by **Stephane St-Martin**.

Stephane St-Martin indicated that efforts have been ongoing for the past three (3) months to arrange a meeting with the bank in order to obtain full access to the union's financial accounts.

At present, access to the accounts remains unavailable. The situation involves individuals identified as Mathieu Gourgue and Phil Morin, and clarification is still required regarding account access and control.

Based on the most recent available information, the operational account balance is estimated to be approximately \$800,000. However, this figure cannot be officially confirmed until proper access to the accounts is obtained.

Questions were raised by members regarding additional financial details, including investments and placements. **Stephane St-Martin** responded that updated and accurate financial figures, including details related to investments, will be provided once access to the accounts has been secured.

Unfinished business

X to completion shift

Stephane St-Martin addressed situations where members are assigned shifts without a defined end time, commonly referred to as "x to completion" shifts (e.g., contractor escort duties).

It was clarified that when members work such shifts and do not receive a paid meal break, this constitutes a violation of the collective agreement.

Members were encouraged to file grievances in these situations. Stephane St-Martin emphasized that increasing the number of grievances will strengthen the union's position and overall impact in addressing these issues.

Nicholas Boulerville added that, following the meeting, a grievance form/template will be made available on the union's website. The form will be pre-filled, and members are asked to complete it and submit it to their union advisor.

Stephane St-Martin further clarified that if the same situation occurs again after a grievance has already been

Rapport du Trésorier

Le rapport du trésorier est présenté par **Stephane St-Martin**.

Stephane St-Martin indique que des démarches sont en cours depuis environ trois (3) mois afin d'organiser une rencontre avec la banque dans le but d'obtenir un accès complet aux comptes financiers du syndicat.

À ce jour, l'accès aux comptes demeure indisponible. La situation implique notamment les personnes suivantes : Mathieu Gourgue et Phil Morin, et des clarifications sont toujours nécessaires concernant l'accès et le contrôle des comptes.

Selon les dernières informations disponibles, le solde du compte opérationnel est estimé à environ 800 000 \$. Toutefois, ce montant ne peut être confirmé officiellement tant que l'accès complet aux comptes n'aura pas été obtenu.

Des membres ont posé des questions concernant d'autres aspects financiers, notamment les placements et investissements.

Stephane St-Martin précise que des chiffres à jour et détaillés, incluant les placements, seront communiqués dès que l'accès aux comptes sera rétabli.

Affaires en suspens

Griefs – Quarts « jusqu'à la fin »

Stephane St-Martin aborde les situations où des membres effectuent des quarts de travail sans heure de fin déterminée, communément appelés des quarts « jusqu'à la fin » (par exemple, les escortes de contracteurs).

Il est précisé que lorsqu'un membre travaille ce type de quart et ne reçoit pas de pause-repas payée, cela constitue une violation de la convention collective.

Les membres sont encouragés à déposer des griefs dans ces situations. Stephane St-Martin souligne que plus le nombre de griefs est élevé, plus le syndicat aura d'impact pour faire corriger la situation.

Nicholas Boulerville ajoute qu'à la suite de la rencontre, un formulaire/modèle de grief sera disponible sur le site web du syndicat. Ce formulaire sera prérempli et les membres devront le compléter et le transmettre à leur conseiller syndical.

Stephane St-Martin précise également que si la situation se reproduit après le dépôt d'un grief pour un quart similaire,

submitted for a similar shift, members do not need to file a new grievance. Instead, they should send an email to their union advisor, who will add the new date(s) to the existing grievance.

Roch and All

Stephane St-Martin provided an update regarding the case involving Roch and others.

It was reported that the initially assigned judge declared that they did not have jurisdiction/competence over the matter. As a result, a new judge was appointed in November of last year.

Since the appointment of the new judge, no further updates or developments have been received to date.

Gourgue and All

Stephane St-Martin informed members that a decision in the Gourgue et al. matter was rendered today.

He explained that, prior to the decision, the employer's position was that the reclassification system should not be applied. This position was ultimately upheld, and the grievance was denied.

Stephane St-Martin indicated that there has not yet been sufficient time to review the decision in detail with legal counsel.

The union's position had been that the matter was not governed by the collective agreement. However, it was determined that it falls under legislation applicable to the federal public service.

As a result of the decision, nine (9) grievances that had been on hold pending this outcome will now be reactivated. The grievance process for these cases will resume, and presentations will begin.

A member raised the possibility of an appeal to the Court of Appeal.

Stephane St-Martin indicated that the union will consult with legal counsel (Sylvain) regarding next steps but expressed the opinion that it is unlikely that the Supreme Court would overturn established legislation governing working conditions in the public service.

A member asked about the union's average success rate in court.

il n'est pas nécessaire de soumettre un nouveau grief. Les membres doivent simplement envoyer un courriel à leur conseiller syndical, qui ajoutera la ou les nouvelles dates au grief déjà existant.

Roch et tous

Stephane St-Martin fait un suivi concernant le dossier impliquant Roch et d'autres membres.

Il est indiqué que le premier juge assigné au dossier s'est déclaré incompétent pour traiter la question. Par conséquent, un nouveau juge a été nommé en novembre dernier.

Depuis la nomination de ce nouveau juge, aucun développement ni mise à jour n'a été communiqué à ce jour.

Gourgue et tous

Stephane St-Martin informe les membres qu'une décision a été rendue aujourd'hui dans le dossier Gourgue et autres.

Il explique que, avant la décision, la position de l'employeur était que le système de reclassification ne devait pas être appliqué. Cette position a été retenue et le grief a été rejeté.

Stephane St-Martin précise qu'il n'a pas encore eu le temps de discuter en détail de la décision avec l'avocat du syndicat.

La position du syndicat était que cette question ne relevait pas de la convention collective. Toutefois, il a été déterminé qu'elle relève plutôt de la législation applicable à la fonction publique.

À la suite de cette décision, neuf (9) griefs qui étaient en suspens en attendant ce jugement seront maintenant réactivés. Le traitement de ces griefs reprendra et les présentations débiteront prochainement.

Un membre soulève la possibilité d'un appel devant la Cour d'appel.

Stéphane St-Martin indique que le syndicat vérifiera les options avec le conseiller juridique (Sylvain), mais estime qu'il est peu probable que la Cour suprême modifie la législation en matière de conditions de travail dans la fonction publique.

Un membre demande quel est le taux de succès moyen du syndicat devant les tribunaux.

Stephane St-Martin indicated that he does not track or calculate such statistics.

Brian Faust added that this is the first case the union has lost in some time, and that there had been uncertainty regarding the outcome. He further noted that the opposing argument relied primarily on a precedent from 2001, which did not accurately reflect the current legislative framework.

New business

Schedule

Stephane St-Martin informed members that he received a Microsoft Teams message the previous day from a manager indicating that a schedule had been presented to upper management for decision. At this time, it cannot be disclosed which specific schedule was submitted.

Stephane St-Martin also indicated that he has had email exchanges with management regarding this matter, particularly in relation to the collective agreement. Management's position is that the current schedule arrangement has been known to be temporary since changes implemented in 2023, and that adjustments should therefore be expected.

Stephane St-Martin advised that, should a new schedule be implemented and concerns arise, the union has potential plans to respond. However, these strategies were not disclosed at this time. Members will be informed as developments occur, likely shortly before implementation, and further discussions are expected.

It was clarified that any proposed schedule must first be presented to the union.

A member (Lemoine) commented that it is the employer's responsibility to present the schedule, not the union's.

Stephane St-Martin acknowledged this and emphasized that schedules can be complex and may not function effectively for many reasons. He noted that, while many members had previously expressed dissatisfaction with the current schedule, some have since adapted to it.

A member responded that members have not necessarily come to like the schedule, but rather have adjusted to it.

A question was raised as to whether there is a way to protect or stabilize schedules over longer periods (e.g., every 10 years).

Stephane St-Martin responded that while such protections may be possible in theory, they are difficult to implement

Stephane St-Martin indique qu'il ne compile pas ce type de statistiques.

Brian Faust ajoute qu'il s'agit du premier dossier perdu par le syndicat depuis un certain temps et que l'issue demeurait incertaine. Il précise également que l'argument adverse reposait principalement sur un précédent datant de 2001, qui ne reflétait pas adéquatement le cadre législatif actuel.

Nouvelles affaires

Horaires de travail

Stephane St-Martin informe les membres qu'il a reçu la veille un message Microsoft Teams d'un gestionnaire indiquant qu'un horaire a été présenté à la haute direction pour décision. À ce stade, il ne peut pas préciser de quel horaire il s'agit.

Stephane St-Martin mentionne également avoir eu des échanges par courriel avec la gestion à ce sujet, notamment en lien avec la convention collective. Selon la gestion, les changements apportés en 2023 étaient connus comme étant temporaires, et il faut donc s'attendre à de nouvelles modifications.

Stephane St-Martin indique que, si un horaire est mis en place et qu'il ne convient pas, le syndicat dispose de certains plans d'action. Toutefois, ces stratégies ne sont pas divulguées pour le moment. Les membres seront informés des développements, probablement peu de temps avant l'entrée en vigueur, et de nombreuses discussions sont à prévoir.

Il est précisé que tout horaire proposé doit d'abord être présenté au syndicat.

Un membre (Lemoine) souligne qu'il revient à l'employeur de présenter l'horaire, et non au syndicat.

Stephane St-Martin reconnaît ce point et souligne qu'un horaire peut ne pas fonctionner pour plusieurs raisons. Il rappelle que plusieurs membres se plaignaient de l'horaire actuel auparavant, alors que certains s'y sont depuis adaptés.

Un membre précise que les membres ne l'apprécient pas nécessairement, mais qu'ils s'y sont simplement accommodés.

Une question est posée à savoir s'il existe une façon de protéger ou de stabiliser les horaires sur une longue période (par exemple aux 10 ans).

in practice, as no single schedule will satisfy all members. He added that the union's objective is to negotiate stronger and more restrictive provisions in the next collective agreement in order to better protect schedules and limit management's ability to make changes.

Brian Faust added that the union understands members' concerns and is listening. He reiterated that it is management's responsibility to present a schedule, after which members can ask questions and assess whether it is acceptable. He noted that the current situation remains at a standstill; if management imposes a schedule, the union will address it at that time. He also agreed that the current process is not being handled in an ideal manner.

A member asked whether the four (4) hour minimum applies when booking off on a statutory holiday.

It was confirmed that this matter is being addressed as part of ongoing negotiations.

Pension

Stephane St-Martin provided an update regarding pension-related matters, referencing recent correspondence received from the Pay Centre.

He explained that the communication received is general in nature and applies broadly across the federal public service. As such, it does not necessarily apply to members of the Parliamentary Protective Service (PPS), as eligibility depends on specific criteria established by Treasury Board, the Pension Centre, and Public Services and Procurement Canada (PSPC).

Early Retirement Incentive (ERI)

Stephane St-Martin clarified that, although some members received communication regarding the Early Retirement Incentive (ERI), the program does not apply to PPS employees.

He explained that eligibility for ERI requires that departments be impacted by workforce reduction measures and that Deputy Heads must confirm eligibility. As PPS is not subject to such reductions, it does not meet the required criteria. As a result, any applications submitted by PPS employees would be rejected by the Pension Centre.

Stephane St-Martin added that the union's legal counsel is reviewing the matter; however, it appears unlikely that there are viable avenues to challenge this determination.

Stephane St-Martin répond que, bien que de telles protections puissent exister en théorie, elles sont difficiles à mettre en œuvre en pratique, puisqu'aucun horaire ne convient à l'ensemble des membres. Il ajoute que l'objectif du syndicat est de négocier des dispositions plus strictes dans la prochaine convention collective afin de mieux protéger les horaires et de limiter la capacité de la gestion à les modifier.

Brian Faust ajoute que le syndicat comprend les préoccupations des membres et est à l'écoute. Il réitère qu'il appartient à la gestion de présenter un horaire, après quoi les membres pourront poser des questions et déterminer s'il est acceptable. Il précise que la situation est actuellement au point mort; si un horaire est imposé, le syndicat interviendra à ce moment-là. Il reconnaît également que la façon dont le processus est mené actuellement n'est pas adéquate.

Un membre demande si la règle du minimum de quatre (4) heures s'applique lors d'une absence (« book off ») pendant un jour férié.

Il est confirmé que cette question est présentement abordée dans le cadre des négociations en cours.

Pension

Stephane St-Martin présente une mise à jour concernant les questions liées à la pension, en se référant à une correspondance récente reçue du Centre de paye.

Il explique que la communication reçue est de nature générale et vise l'ensemble de la fonction publique fédérale. Elle ne s'applique donc pas nécessairement aux membres du Service de protection parlementaire (SPP), puisque l'admissibilité dépend de critères précis établis par le Conseil du Trésor, le Centre des pensions et Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).

Mesure d'incitation à la retraite anticipée (ERI)

Stephane St-Martin précise que, bien que certains membres aient reçu une communication concernant la mesure d'incitation à la retraite anticipée (ERI), celle-ci ne s'applique pas aux employés du SPP.

Il explique que l'admissibilité à l'ERI dépend notamment de réductions d'effectifs au sein des ministères et doit être confirmée par les administrateurs généraux. Étant donné que le SPP n'est pas touché par de telles réductions, il ne répond pas aux critères d'admissibilité. Par conséquent, toute demande soumise par des employés du SPP serait refusée par le Centre des pensions.

25-Year Pension Provision – Status Update

Stephane St-Martin confirmed that legislative amendments enabling the 25-year pension provision for frontline employees were adopted through the Budget Implementation Act, 2025. However, the program is not yet in effect.

He explained that additional regulatory amendments are still required before the provision can be implemented. Until these are completed, the option is not available to pension plan members, and no action can be taken by PPS.

At this time, there is no confirmed implementation timeline. While initial expectations were that the process would move more quickly, it is now understood that timelines remain uncertain. Members will be informed once further direction is received.

General Observations

Stephane St-Martin noted that, although the process has been initiated, implementation is progressing more slowly than anticipated. It is understood that many members are interested in this option.

Clarifications from Members

Member sought confirmation that there are two distinct elements:

The 25-year pension provision (applicable once implemented)

The Early Retirement Incentive (not applicable to PPS)

This was confirmed.

Member asked whether the 25-year provision applies in conjunction with buyback years.

Stephane St-Martin confirmed that it applies, provided the member has a minimum of ten (10) years of operational service.

Member asked whether members may retire after 25 years of service regardless of age, and requested clarification on indexing and bridge benefits.

Stephane St-Martin indicated that, based on current understanding, members would be able to retire after 25 years of service without an age-based penalty. He noted that pension accrual is generally calculated at approximately 2% per year of service, and that indexing

Stephane St-Martin ajoute que l’avocat du syndicat analyse la situation, mais qu’il semble peu probable qu’il y ait des recours possibles.

Disposition des 25 ans de service – État de la situation

Stephane St-Martin confirme que les modifications législatives permettant l’instauration de la pension après 25 ans de service ont été adoptées dans le cadre de la Loi d’exécution du budget 2025. Toutefois, le programme n’est pas encore en vigueur.

Il explique que des modifications réglementaires sont toujours requises avant que cette disposition puisse être mise en œuvre. D’ici là, cette option n’est pas accessible aux participants au régime de pension et aucune action ne peut être prise par le SPP.

À ce jour, aucun échéancier officiel n’a été confirmé. Bien que l’on s’attendait initialement à une mise en œuvre plus rapide, les délais demeurent incertains. Les membres seront informés lorsque de nouvelles directives seront reçues.

Observations générales

Stephane St-Martin souligne que le processus est enclenché, mais progresse plus lentement que prévu. Il est reconnu que plusieurs membres souhaitent en bénéficier.

Précisions apportées par les membres

Membre demande de confirmer qu’il s’agit de deux éléments distincts :

La disposition des 25 ans (applicable une fois mise en œuvre)

L’ERI (non applicable au SPP)

Cela est confirmé.

Membre demande si la disposition des 25 ans s’applique avec les années rachetées (« buyback »).

Stephane St-Martin confirme que oui, à condition d’avoir un minimum de dix (10) années de service opérationnel.

Membre demande si un membre pourra prendre sa retraite après 25 ans de service, peu importe l’âge, ainsi que des précisions sur l’indexation et le « bridge ».

Stephane St-Martin indique que, selon les informations actuelles, un départ après 25 ans de service sans pénalité

applies in accordance with pension plan provisions. Further details will be confirmed once the regulatory framework is finalized.

Member asked whether there is an age-related penalty.

Stephane St-Martin reiterated that, based on current information, there would be no age-based penalty; however, final confirmation is pending implementation details.

Member asked whether the 2% accrual continues until normal retirement age.

Stephane St-Martin clarified that the accrual applies during years of service, and that once retired, pension adjustments are based on cost-of-living increases, in accordance with plan rules.

Member asked whether a “magic number” (e.g., 85 or 60, as in other organizations) applies.

Stephane St-Martin confirmed that no such provision exists, particularly for employees hired after 2013.

Harassment File 2025-14

Stephane St-Martin provided an update regarding harassment file 2025-14.

He explained that the situation evolved rapidly over a short period of time. As the matter developed, the union was required to separate its representation due to conflicting interests between the respondent and the complainant.

As a result:

- One legal counsel (Kim) was assigned to represent the respondent
- Another legal counsel (Sylvain) continued to represent the complainant

Due to these developments, the union was removed from direct involvement in the file. In order to maintain support for members, the union arranged for a support person, specifically a former union president, to assist during meetings.

Stephane St-Martin emphasized that the situation changed very quickly and with limited notice.

liée à l'âge serait possible. Il précise que l'accumulation de la pension est généralement d'environ 2 % par année de service et que l'indexation s'applique conformément aux règles du régime. Des précisions supplémentaires seront disponibles une fois le cadre réglementaire finalisé.

Membre demande s'il y a une pénalité liée à l'âge.

Stephane St-Martin réitère que, selon les informations actuelles, il n'y aurait pas de pénalité liée à l'âge, mais que cela devra être confirmé lors de la mise en œuvre officielle.

Membre demande si le taux de 2 % s'applique jusqu'à l'âge normal de la retraite.

Stephane St-Martin précise que ce taux s'applique durant les années de service et que, une fois à la retraite, la pension est ajustée selon le coût de la vie, conformément aux règles du régime.

Membre demande s'il existe un mécanisme de type « chiffre magique » (ex. 85 ou 60).

Stephane St-Martin confirme qu'un tel mécanisme n'existe pas, notamment pour les employés embauchés après 2013.

Dossier de harcèlement 2025-14

Stephane St-Martin présente une mise à jour concernant le dossier de harcèlement 2025-14.

Il explique que la situation a évolué rapidement sur une courte période. En raison de l'évolution du dossier, le syndicat a dû séparer sa représentation en raison d'un conflit d'intérêts entre le répondant et le plaignant.

En conséquence :

Un conseiller juridique (Kin) représente le répondant

Un autre conseiller juridique (Sylvain) continue de représenter le plaignant

En raison de ces développements, le syndicat a été retiré de l'implication directe dans le dossier. Afin de continuer à soutenir les membres, une personne ressource, soit un ancien président du syndicat, a été mandatée pour assister aux rencontres.

Stephane St-Martin souligne que la situation a évolué très rapidement et avec peu de préavis.

Considérations juridiques et financières

Legal and Financial Considerations

Stephane St-Martin indicated that the union was required to retain independent legal representation in order to protect its ability to represent its members' interests, as the union did not agree with how the process was being handled.

At this time, not all invoices have been received; however, it is anticipated that total legal costs will exceed \$50,000.

Due to the sensitive and ongoing nature of the file, Stephane St-Martin stated that he is unable to provide further details at this time.

A member asked about the nature of the case.

Stephane St-Martin indicated that he could not disclose that information.

A member asked on what legal basis the union was removed from the file.

Stephane St-Martin indicated that he is unable to comment on that aspect for legal reasons.

Stephane St-Martin added that additional developments occurred recently which further limit what can be shared at this time.

He also noted that a complaint had been filed with management in February and, following the response received, an additional complaint was submitted to the Treasury Board.

Questions and Discussion

A member asked why the union required its own legal counsel.

Stephane St-Martin explained that, throughout the process, the union disagreed with certain aspects of how the file was being handled. In order to ensure that the union could continue to fulfill its role and protect its members' rights, independent legal counsel was retained.

Stephane St-Martin added that the situation evolved very quickly, noting that he received communication earlier in the day indicating one course of action, followed by a subsequent update later the same day restricting what could be discussed.

He also noted that representation became divided, with Brian Faust supporting one side and Stephane St-Martin the other.

A member asked whether it would be possible to recover costs from PPS.

Stephane St-Martin indique que le syndicat a dû retenir les services de son propre avocat afin de protéger sa capacité à représenter les intérêts de ses membres, puisque le syndicat n'était pas en accord avec la façon dont le dossier était traité.

À ce jour, toutes les factures n'ont pas encore été reçues, mais les coûts juridiques devraient dépasser 50 000 \$.

En raison de la nature sensible et toujours en cours du dossier, Stephane St-Martin précise qu'il ne peut pas divulguer davantage d'informations pour le moment.

Un membre demande de quoi il s'agit.

Stephane St-Martin indique qu'il ne peut pas fournir cette information.

Un membre demande sur quelle base légale le syndicat a été retiré du dossier.

Stephane St-Martin répond qu'il ne peut pas commenter cet aspect pour des raisons juridiques.

Stephane St-Martin ajoute que des développements récents limitent encore davantage les informations pouvant être partagées.

Il mentionne également qu'une plainte a été déposée auprès de la gestion en février et qu'à la suite de la réponse reçue, une plainte a été soumise au Conseil du Trésor.

Questions et discussions

Member demande pourquoi le syndicat a eu besoin de son propre avocat.

Stephane St-Martin explique que, tout au long du processus, le syndicat n'était pas en accord avec certains éléments du traitement du dossier. Afin de pouvoir continuer à protéger les droits des membres, il a été nécessaire de retenir un conseiller juridique indépendant.

Stephane St-Martin ajoute que la situation a évolué très rapidement, mentionnant qu'il a reçu un appel en matinée indiquant une certaine orientation, puis un autre appel plus tard dans la journée limitant les informations pouvant être partagées.

Il précise également que la représentation a été divisée, Brian Faust étant impliqué d'un côté et lui-même de l'autre.

Un membre demande s'il serait possible de récupérer les coûts auprès du SPP.

Brian Faust indicated that this may be possible once the matter is concluded, and that the union intends to pursue this.

A member suggested that the union consider investing more funds in order to generate additional revenue to cover such expenses.

Stephane St-Martin clarified that, as a non-profit organization, the union cannot operate with the objective of generating profit.

A member asked whether a special fund should be created for similar situations in the future.

Stephane St-Martin responded that maintaining a healthy reserve is already part of the union's financial strategy. He noted that the union aims to maintain a stable financial position and that, with approximately \$800,000 in reserves, the union is currently in a good position.

Dimension

Stephane St-Martin addressed ongoing concerns regarding the Dimension system, the new Oracle-based platform used to manage employee schedules, leave (including vacation), and as a reference tool for pay and remuneration of shifts.

He indicated that the employer's current approach appears to place increased responsibility on employees to verify their own information within the system, including hours worked, scheduling, and pay-related entries.

Members were reminded of the importance of reviewing their information regularly to ensure accuracy.

Clarifications on System Functionality

A member asked whether entries should be processed automatically.

It was clarified that certain elements may be processed automatically; however, when changes are required, employees must input the corrections themselves, which must then be approved by a supervisor.

Stephane St-Martin also identified several common issues with the system:

“Move STAT ” must be entered manually, which increases the risk of errors

Brian Faust indique que cela pourrait être envisagé une fois le dossier terminé et que le syndicat compte faire les démarches en ce sens.

Un membre suggère que le syndicat investisse davantage ses fonds afin de générer plus de revenus pour couvrir ce type de dépenses.

Stephane St-Martin précise que, en tant qu'organisme à but non lucratif, le syndicat ne peut pas fonctionner dans un objectif de profit.

Un membre demande s'il serait pertinent de créer un fonds spécial pour ce type de situation.

Stephane St-Martin répond que le maintien d'une réserve financière adéquate fait déjà partie de la stratégie du syndicat. Il précise que le syndicat vise un équilibre financier stable et qu'avec environ 800 000 \$ en réserve, la situation actuelle est jugée satisfaisante.

Dimension

Stephane St-Martin aborde les préoccupations liées au système Dimension, la nouvelle plateforme Oracle utilisée pour gérer les horaires de travail, les congés (dont les vacances) ainsi que pour déterminer la rémunération des quarts de travail.

Il indique que l'approche actuelle de l'employeur semble transférer davantage de responsabilités aux employés, notamment en ce qui concerne la vérification de leurs heures, de leur horaire et des informations liées à la paie.

Il est rappelé aux membres l'importance de vérifier régulièrement leurs données afin d'assurer leur exactitude.

Précisions sur le fonctionnement

Un membre demande si les entrées devraient être traitées automatiquement.

Il est précisé que certains éléments peuvent être automatisés, mais que toute modification doit être effectuée par l'employé et approuvée par un superviseur.

Stephane St-Martin souligne également certaines erreurs fréquentes liées au système :

Les déplacements de journées fériées («Move STAT ») doivent être saisis manuellement, ce qui augmente le risque d'erreurs

When an employee books leave and later cancels it, the entire shift may be removed from the system and must be manually re-entered

Overtime must be carefully verified by employees to ensure it is properly recorded and paid

Training and Accountability Concerns

Member raised concerns regarding the lack of training on new technology, noting that no training had been received for the Dimension system despite provisions in the collective agreement.

Stephane St-Martin responded that such issues should be addressed through the grievance process and acknowledged that this is an important concern.

Member further asked to what extent constables can be held accountable for errors if they have not received proper training.

Stephane St-Martin indicated that the union intends to file grievances related to this issue, including timelines such as the 180-day period, and that further information will be communicated to members.

Responsibility and Job Scope

Member questioned why employees are responsible for verifying information when there is a designated department responsible for managing the Dimension system.

Stephane St-Martin acknowledged the concern and indicated that these issues will be included in a grievance, with additional communication to follow.

Members also stated that these responsibilities do not form part of employees' job descriptions.

Member Feedback and Pay Issues

Member expressed frustration, noting that numerous grievances related to pay errors have been submitted without resolution.

Stephane St-Martin acknowledged ongoing issues related to pay administration. He clarified that in cases where employees receive notices from the employer seeking to

Lorsqu'un employé annule un congé déjà inscrit, le quart de travail complet peut être supprimé et doit être recréé manuellement

Les heures supplémentaires doivent être vérifiées attentivement par les membres afin de s'assurer qu'elles sont correctement payées

Formation et responsabilité

Un membre soulève un manque de formation concernant les nouvelles technologies, mentionnant ne pas avoir reçu de formation sur le système Dimension malgré les dispositions prévues à la convention collective.

Stephane St-Martin répond que ces situations devraient faire l'objet de griefs et reconnaît qu'il s'agit d'un enjeu important.

Un membre demande également dans quelle mesure les constables peuvent être tenus responsables s'ils ne sont pas adéquatement formés.

Stephane St-Martin indique que le syndicat prévoit déposer des griefs à ce sujet, notamment en lien avec des délais comme la période de 180 jours, et qu'une communication sera transmise aux membres.

Responsabilités et description de tâches

Un membre questionne pourquoi les employés doivent effectuer ces vérifications alors qu'un département est responsable du système Dimension.

Stephane St-Martin reconnaît cette préoccupation et indique que ces enjeux seront inclus dans un grief. Une communication supplémentaire sera envoyée.

Un membre souligne également que ces tâches ne font pas partie de la description de poste des employés.

Commentaires des membres et enjeux de paie

Un membre exprime sa frustration en mentionnant que plusieurs griefs liés à des erreurs de paie ont été déposés sans résultats concrets.

Stephane St-Martin reconnaît les problèmes persistants liés à la paie. Il précise que lorsque des employés reçoivent un avis de l'employeur visant à récupérer des sommes liées à

recover pay related to shifts worked in 2022, members should contact the union immediately so that a grievance can be filed. For current pay matters, employees are still required to verify their own information.

He added that, while the union does not necessarily agree with how the system is functioning and recognizes that many aspects are not working properly, this responsibility currently remains with employees.

Member added that with the implementation of systems such as Dimension, responsibility for errors now appears to rest increasingly on employees rather than the pay department. He further noted that, combined with the growing number of mandatory trainings on platforms such as CKPN, there is a concern that accountability is shifting away from the employer, creating the impression that the employer may no longer be held responsible for errors or issues.

Negotiations

Stephane St-Martin provided an update on negotiations.

He confirmed that the notice to bargain was submitted on February 3. Since then, legal counsel for both parties have been in discussions regarding potential dates to begin negotiations.

des quarts de travail effectués en 2022, ils doivent communiquer immédiatement avec le syndicat afin qu'un grief soit déposé. Pour les situations actuelles de paie, les employés doivent toujours vérifier leurs informations.

Il ajoute que, bien que le syndicat ne soit pas en accord avec le fonctionnement du système et que plusieurs éléments ne fonctionnent pas adéquatement, cette responsabilité incombe actuellement aux membres.

Un membre ajoute qu'avec l'implantation de systèmes comme Dimension, la responsabilité des erreurs semble désormais reposer davantage sur les employés plutôt que sur le service de la paie. Il souligne également qu'avec l'augmentation des formations obligatoires sur des plateformes comme CKPN, il existe une inquiétude quant au fait que la responsabilité se déplace vers les employés, donnant l'impression que l'employeur ne serait plus tenu responsable des erreurs ou des problèmes.

Negotiations

Stephane St-Martin présente une mise à jour concernant les négociations.

Il confirme que l'avis de négociation a été déposé le 3 février. Depuis, les avocats des deux parties ont échangé afin de déterminer des dates pour entamer les discussions.

Union Dues and President Release

Stephane St-Martin advised that a vote will be held on the union's website regarding a potential increase in union dues. The purpose of this increase would be to allow for the release of the union president from operational duties.

Members will be asked to vote on the following options:

- 100% union-funded release
- 50% union-funded release
- 0% (no change)

Stephane St-Martin explained that, currently, when he attends meetings, operational staff are impacted due to reduced staffing, and management is no longer absorbing these impacts as it had done previously. Instead, the employer is now billing the union for these absences.

It was clarified that, under the current model, the employer continues to pay the president's salary, and the union reimburses the employer.

Cotisations syndicales et libération du président

Stephane St-Martin indique qu'un vote sera tenu sur le site web du syndicat concernant une augmentation potentielle des cotisations syndicales afin de permettre la libération du président de ses fonctions opérationnelles.

Les membres devront se prononcer sur les options suivantes :

Libération financée à 100 % par le syndicat

Libération financée à 50 % par le syndicat

0 % (aucun changement)

Stephane St-Martin explique qu'actuellement, lorsqu'il participe à des réunions, cela a un impact sur les opérations, car les effectifs sont réduits. Alors qu'auparavant la gestion absorbait ces impacts, elle facture désormais le syndicat.

A member asked whether the president's allowance would be removed if the position is fully released.

Stephane St-Martin confirmed that this would be reviewed at the appropriate time.

Member Input and Negotiation Scope

Stephane St-Martin confirmed that member suggestions for negotiations have been received and continue to be submitted.

When asked to identify top priorities, he indicated that he could not disclose specific negotiation items at this stage.

Use of Applications on Personal Devices

A member asked about the potential use of applications on personal phones.

Stephane St-Martin indicated that the use of such applications is currently voluntary and will be addressed during negotiations. The union's position would likely focus on compensation.

He added that it is unlikely that employees could be forced to install such applications, and that employees cannot be penalized for refusing to do so.

He also noted that overtime-related issues have not yet been addressed at the bargaining table.

Negotiation Strategy and Employer Position

Member suggested that agreeing to certain employer proposals could potentially accelerate progress and encourage the employer to assume certain costs, such as the release of the union president.

Stephane St-Martin explained that, at present, the release of the president is at the union's expense and subject to operational requirements. However, this could be addressed as part of negotiations, depending on the direction provided by the membership.

A member asked whether it would be preferable to negotiate the release of the president before asking members to fund it.

Il est précisé que, dans le modèle actuel, l'employeur continue de verser le salaire du président et que le syndicat rembourse l'employeur.

Un membre demande si l'allocation du président serait retirée en cas de libération complète.

Stephane St-Martin confirme que cela sera évalué en temps opportun.

Participation des membres et contenu des négociations

Stephane St-Martin confirme avoir reçu plusieurs suggestions de la part des membres, et que celles-ci continuent d'être transmises.

Lorsqu'on lui demande d'identifier les priorités, il précise qu'il ne peut pas divulguer les éléments qui feront l'objet des négociations à ce stade.

Utilisation d'applications sur les téléphones personnels

Un membre pose une question concernant l'utilisation d'applications sur les téléphones personnels.

Stephane St-Martin indique que l'utilisation de telles applications est actuellement volontaire et fera partie des discussions en négociation. Le syndicat privilégierait une approche axée sur une compensation.

Il ajoute qu'il est peu probable que les employés puissent être obligés d'installer ces applications et qu'aucune pénalité ne peut être imposée pour un refus.

Il précise également que la question des heures supplémentaires n'a pas encore été abordée en négociation.

Stratégie de négociation et position de l'employeur

Un membre suggère que le fait d'accepter certaines demandes de l'employeur pourrait accélérer les discussions et encourager l'employeur à assumer certains coûts, comme la libération du président.

Stephane St-Martin explique que, pour le moment, la libération du président est assumée par le syndicat et dépend des exigences opérationnelles. Toutefois, cette question pourrait être abordée en négociation, selon les orientations données par les membres.

Stephane St-Martin responded that this remains a possibility and will depend on the outcome of the membership vote.

Member noted that in other police services, union presidents are often fully released and funded by members. He added that having a fully available president would improve responsiveness and representation.

Economic Context and Collective Bargaining Cycles

A member asked about cost-of-living adjustments.

Stephane St-Martin explained that PPS is not typically a trendsetter in negotiations and tends to follow broader federal public service patterns. He noted that many collective agreements for 2026–2027 have not yet been finalized.

He emphasized that federal collective bargaining generally follows multi-year cycles, and outcomes tend to be relatively consistent across groups. PPS will therefore consider settlements reached by other federal groups.

Union Constitution

Member asked about the timeline for revising the union constitution.

Stephane St-Martin responded that any member may request a revision at any time and emphasized that the constitution belongs to the membership.

Added items

NA

Motion to adjourn

Motion proposed by Mark Fiset and seconded by Sébastien Lépine

Meeting adjourned at 20:48 p.m.

Un membre demande s'il serait préférable de négocier la libération du président avant de demander aux membres de financer cette mesure.

Stephane St-Martin répond que cette option demeure possible et dépendra du résultat du vote des membres.

Un membre mentionne que dans d'autres services policiers, les présidents syndicaux sont souvent entièrement libérés et financés par les membres. Il souligne qu'un président entièrement disponible améliorerait la représentation et la capacité de réponse.

Contexte économique et cycles de négociation

Un membre pose une question concernant le coût de la vie.

Stephane St-Martin explique que le SPP n'est généralement pas un leader en matière de négociation et s'aligne plutôt sur les tendances de la fonction publique fédérale. Il note que peu de conventions collectives pour 2026–2027 sont actuellement conclues.

Il souligne que les négociations fédérales suivent généralement des cycles pluriannuels et que les résultats sont souvent similaires d'un groupe à l'autre. Le SPP se base donc sur les ententes conclues ailleurs.

Constitution du syndicat

Un membre demande quand une révision de la constitution pourrait avoir lieu.

Stephane St-Martin répond que tout membre peut demander une révision en tout temps et rappelle que la constitution appartient aux membres.

Affaires ajoutés

NA

Motion d'ajournement

Motion proposé par Mark Fiset et secondé par Sébastien Lépine

Réunion ajournée à 20h48

