

1375, boul. St. Laurent Blvd., Ottawa, ON K1G 0Z7
Tel./Tél. : (613) 237-1590 Fax/Télec. : (613) 237-5508 Toll free/Sans frais : (844) 237-1590
cupemail@cupe.ca/courriel@scfp.ca – cupe.ca/scfp.ca

Direct Legal Branch Fax: 613-237-4213

VIA FACSIMILE

October 15, 2019

Catherine Gilbert, Registrar
Ontario Labour Relations Board
505 University Avenue, 2nd Floor
Toronto, ON M5G 2P1

Dear Ms. Gilbert:

**Re: CUPE Local 1623, Health Sciences North – Extension of Trusteeship
OLRB File No. 2762-18-T**

The Canadian Union of Public Employees (“CUPE”) applies for the consent of the Board to extend the trusteeship over CUPE Local 1623 (“Local”), for a period of up to twelve (12) months, pursuant to section 89(2) of the *Labour Relations Act*. The Local was placed under trusteeship on November 13, 2018 and represented approximately 1200 members across three bargaining units employed by Health Sciences North and St. Joseph’s Continuing Care Centre.

Leading up to trusteeship, CUPE received concerning allegations against the Local regarding serious conflicts within the membership that prevented the Local from autonomously moving forward. The conflict eventually crystalized into allegations of offences against the CUPE Constitution and an employer-led grievance in 2018.

Taken together, the Local’s internal challenges and its associated negative effect on labour relations impacted its ability to self-govern. Due to the severity of the allegations from members, CUPE was required to place the Local under trusteeship.

Progress made

The initial administrator, François Lapensée worked diligently between November 13, 2018 and September 23, 2019 to help the Local overcome its complicated past and place it on a path toward independent operation. As outlined in Mr. Lapensée’s October 15, 2019 will-say statement, while progress has been made by the administrator to bolster member engagement and union leadership, the initial plan for trusteeship was greatly delayed due to events outside the administrator’s control.

.../2

MARK HANCOCK

National President/Président national

CHARLES FLEURY

National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorier national

DENIS BOLDUC, FRED HAHN, JUDY HENLEY, DANIEL LÉGÈRE, MARLE ROBERTS

General Vice-Presidents/Vice-présidences générales



Membership participation in union renewal efforts, such as an interim working group, membership meetings and training sessions, remained too low during the year of trusteeship for CUPE to recommend that the members were ready to regain responsibility for the Local. Additionally, CUPE recommends that it is most appropriate to wait for the conclusion of the internal conflict resolution process before moving forward with activities such as elections for the executive and committees. A final decision to this CUPE internal process is expected late Fall 2019.

Consequently, Mr. Lapensée was prevented from completely addressing the Local's governance and will be unable to do so before the expiration of the trusteeship on November 13, 2019.

Remaining Work

As of September 24, 2019, the administrator is Martin Coursol.

Considering the external factors deterring membership engagement, an extension of trusteeship is needed to focus on union renewal activities aimed at recruitment of a new executive and committees, increased communication with the membership, by-law review, records management and training.

The remaining work, outlined in the October 15, 2019 Notice to Membership, includes:

- increased recruitment, education and engagement of members from each bargaining unit to encourage involvement in their local union;
- creation and launch of a records management system;
- conducting elections for the Local's new executive and committees;
- engaging in strategic planning with the new executive;
- arranging training for the new executive, committees and general membership regarding their leadership roles and the responsibilities of running a local;
- conducting a by-law review and approval process;
- reviewing job descriptions; and
- conducting a pay equity analysis.

Request for Extension

CUPE requests that the trusteeship continues be extended for a further period of up to twelve (12) months. CUPE submits that this extension will provide sufficient time to restore the good governance of the Local and transition it to independent operation in an orderly and appropriate fashion.

Enclosed is a Notice to Members from Mr. Coursol and a will-say statement from Mr. Lapensée (in French and English) that was posted, along with a copy of this letter, on union message boards accessible to all members on October 15, 2019. The Notice advises members of this request for consent, the Board's contact information, and that any comments be directed to the Board by October 25, 2019. The will-say statement outlines the activities of the Local over the past year.

CUPE trusts that the above is sufficient and seeks the Board's consent to extend the trusteeship. In the alternative, it is requested that a hearing be scheduled to receive oral submissions.

Thank you for your consideration of this matter.

All of which is respectfully submitted.

A handwritten signature in black ink that reads "Laura Ross". The signature is written in a cursive style with a large, looped initial "L" and "R".

Laura Ross
Senior Officer
Legal Branch

:ar/cope491

Enclosures

c: M. Hancock; C. Fleury; R. Panciera; A. Healy; R. Lamoureux; G. Leeb; J. Matasic; J. Breton; M. Coursol

Notice to All Members of CUPE Local 1623



Dear Sisters and Brothers:

Re: Trusteeship

TAKE NOTICE that the Canadian Union of Public Employees is applying to the Ontario Labour Relations Board for consent to an extension of the trusteeship over Local 1623 for a further period of twelve (12) months. A copy of CUPE's plans with a tentative timeline in the event that the extension of the trusteeship is granted is attached.

If you wish to support or oppose this application, you should direct your comments to:

Ms. Catherine Gilbert
Registrar
Ontario Labour Relations Board
505 University Avenue, 2nd Floor
Toronto, ON M5G 2P1
Local: 416-326-7500
Toll-free: 1-877-339-3335
Fax: 416-326-7531

Please refer to File No. 2762-18-T and send a copy to CUPE by fax at 613-237-4213.

Please send your comments no later than October 25, 2019.

In solidarity,

Martin Coursol
Administrator
CUPE Local 1623

Request for Extension of Local 1623's Trusteeship

Plans with Timeline

Effective September 24, 2019 the administrator for Local 1623 changed from Frank Lapensée to Martin Coursol.

Although we are seeing improvements in the functioning of the Local, additional work is still required before it can return to being a strong and effective voice for its members.

The extension in trusteeship is needed due to the severity of challenges created by unresolved conflicts within the membership that prevent the Local from autonomously moving forward. Despite ongoing union renewal efforts over the past year, membership engagement remained too low for the administrators to effectively restore good governance to the Local.

Below is a tentative outline of CUPE's plans with a timeline in order to conclude the trusteeship and transition to independent operation of the Local in an orderly and appropriate fashion. Union renewal activities will focus on recruitment of a new executive and committees, increased communication with the membership, by-law review, records management and training.

Timeline

November 2019

- Notice of General Membership Meeting.
- Preparation of the 2019 Financial Report of the Local.
- General Membership Meeting occurs: Introduction of new Administrator, update to Local on ongoing matters and presentation of Financial Report.
- Re-initiating labour relations with the Employer.
- Training for the existing by-law committee.
- Administrator and by-law committee conduct a review of the Local's by-laws.
- Notice of Special Membership Meeting on by-laws.

December 2019 – July 2020

- Hold Meet and Greet information sessions for each of the Local's bargaining units focusing on union education and engagement.
- Recruitment activities (i.e. mail outs, social events, engagement in community, etc.).
- Creation and launch of a records management system.
- Intermittent e-mail updates to membership on progress of trusteeship.

December 2019

- Launch of the Local's new website.
- Special Membership Meeting occurs: Local votes on the by-laws.
- Send by-laws to National for Approval.

January 2020

- Notice of General Membership Meeting and notice of nomination for new executive.
- General Membership Meeting occurs: Update on trusteeship and by-laws.

February 2020

- General Membership Meeting occurs: Election of new executive and committees (aside from by-law committee).
- Strategic planning with the new executive.
- Oversee work of committees.

March – June 2020

- Executive and Committees Training: Following the election, a period of four (4) months will be required for the new executive and committees to gain experience and receive training to take on leadership positions. This will ensure an orderly transition to an independent operation of the local.
- Strategic planning with the new executive.
- Prepare 2020 financial audit and 2021 budget.
- General Membership Meeting occurs: Update on transition, introduction of the new executive and committees, present financial updates.
- Provide oversight and guidance in reviewing job descriptions and ensuring pay equity is maintained.

July – October 2020

- Provide continued oversight and guidance to the newly elected executive.

BETWEEN :

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES (“CUPE”)

Applicant

-and-

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1623 (“Local 1623”)

Responding Party

WILL-SAY STATEMENT – FRANÇOIS LAPENSÉE

Mr. François Lapensée will give the following evidence on behalf of CUPE National, if called to testify, in respect of its request for extension of trusteeship of Local 1623.

1. Mr. Lapensée is currently employed by CUPE as a National Servicing Representative. He has been employed by CUPE since November 2011.
2. He is assigned by the national union to assist CUPE’s chartered organizations, such as Local 1623, with their labour relations matters.
3. Mr. Lapensée advocates to advance the working conditions of CUPE members, negotiates improvements to collective agreements and upholds collective agreement rights through the grievance and arbitration process.
4. Pursuant to Article 7.8 of CUPE’s Constitution, a chartered organization can be placed under administration (referred to as a “trusteeship” under the Ontario *Labour Relations Act*) in cases of emergency and where members of the chartered organization have provided substantive evidence that administration would be in the best interests of the chartered organization.
5. On November 13, 2018, CUPE placed Local 1623 under trusteeship. Leading up to trusteeship, CUPE received concerning allegations against the local regarding serious conflicts within the membership that prevented the local from autonomously moving forward.

6. On November 13, 2018, CUPE appointed Mr. Lapensée as administrator of Local 1623. With this appointment, Mr. Lapensée was entrusted with immediately assuming and carrying out the normal responsibilities of Local 1623.
7. Since trusteeship, Mr. Lapensée worked diligently between November 13, 2018 and September 23, 2019 to help the Local overcome its complicated past and place it on a path toward independent operation.
8. To bolster member engagement and union leadership, Mr. Lapensée:
 - a. recruited members to form a working group that helped the administrator with the daily tasks of the Local;
 - b. arranged training for the working group members about harassment, union leadership and the duty of fair representation;
 - c. drafted a harassment policy;
 - d. started a mobilization campaign focused on increasing communication and community;
 - e. kept members informed through general membership meetings that occurred regularly;
 - f. triaged and resolved a significant backlog of grievances;
 - g. oversaw the addition new members from Local 2841, Sudbury Hospital Services; and
 - h. oversaw the payment of outstanding bills.
9. However, the initial plan for trusteeship was greatly delayed due to events outside Mr. Lapensée's control.
10. Membership participation in union renewal efforts such as the working group, membership meetings and training sessions remained very low during the year of trusteeship.
11. Additionally, it is essential to wait for the conclusion of the internal CUPE conflict resolution process before moving forward with activities such as elections for the executive and committees. A final decision to this CUPE internal process is expected late Fall 2019.
12. Consequently, Mr. Lapensée was prevented from completely addressing the Local's governance and will be unable to do so before the expiration of the trusteeship on November 13, 2019.

October 15, 2019

:ar/cope491

1375, boul. St. Laurent Blvd., Ottawa, ON K1G 0Z7
Tel./Tél. : (613) 237-1590 Fax/Télec. : (613) 237-5508 Toll free/Sans frais : (844) 237-1590
cupemail@cupe.ca/courriel@scfp.ca – cupe.ca/scfp.ca

No téléc. direct du Service des affaires juridiques : 613 237-4213

PAR TÉLÉCOPIEUR

Le 15 octobre 2019

Catherine Gilbert, greffière
Commission des relations de travail de l'Ontario
505, avenue University, 2^e étage
Toronto (Ontario) M5G 2P1

**Objet : Section locale 1623 du SCFP, Horizon Santé-Nord – Prolongation de la tutelle
Dossier CRTO n° 2762-18-T**

Madame Gilbert,

Le Syndicat canadien de la fonction publique (« SCFP ») demande à la Commission de consentir à la prolongation de la tutelle de la section locale 1623 du SCFP (« section locale ») pendant une période pouvant aller jusqu'à douze (12) mois, en vertu de l'article 89(2) de la *Loi sur les relations de travail*. La section locale a été mise sous tutelle le 13 novembre 2018. Elle représentait environ 1 200 membres de trois unités de négociation au service de Horizon Santé-Nord et du Centre de soins continus St-Joseph.

Peu avant la tutelle, le SCFP a été mis au courant d'allégations préoccupantes contre la section locale concernant des conflits sérieux parmi les membres qui empêchaient la section locale d'avancer de manière autonome. En fin de compte, le conflit s'est cristallisé autour d'allégations de non-respect des statuts du SCFP et d'un grief mené par l'employeur en 2018.

Globalement, les défis internes de la section locale et ses effets négatifs sur les relations de travail ont entravé sa capacité à s'autogouverner. Compte tenu de la gravité des allégations des membres, le SCFP a dû imposer la tutelle à la section locale.

Progrès réalisés

Le premier administrateur, François Lapensée, a travaillé avec diligence du 13 novembre 2018 au 23 septembre 2019 à aider la section locale à surmonter son passé compliqué et à se mettre sur la voie d'un fonctionnement indépendant. Comme le souligne le résumé de témoignage anticipé du 15 octobre 2019 de M. Lapensée, bien qu'il ait réussi jusqu'à un certain point à favoriser l'engagement des membres et le leadership syndical, le plan de tutelle initial a été considérablement retardé par des circonstances indépendantes de sa volonté.

.../2

MARK HANCOCK

National President/Président national

CHARLES FLEURY

National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorier national

DENIS BOLDUC, FRED HAHN, JUDY HENLEY, DANIEL LÉGÈRE, MARLE ROBERTS

General Vice-Presidents/Vice-présidences générales

La participation des membres aux efforts de renouvellement de la section locale, comme un groupe de travail intérimaire, des assemblées des membres et des séances de formation, est demeurée trop faible pendant l'année de la tutelle pour que le SCFP juge que les membres étaient prêts à assumer à nouveau la responsabilité de la section locale. En outre, le SCFP croit qu'il est très souhaitable d'attendre la conclusion du processus interne de résolution de conflits avant d'entreprendre des activités comme des élections à l'exécutif et aux comités. Une décision finale dans ce processus interne du SCFP est attendue à la fin de l'automne 2019.

En conséquence, M. Lapensée n'a pas pu compléter sa mise en place de solutions aux problèmes de gouvernance de la section locale et sera incapable de le faire avant l'échéance de la tutelle, le 13 novembre 2019.

Travail à faire

Depuis le 24 septembre 2019, l'administrateur est Martin Coursol.

Compte tenu des facteurs externes empêchant l'engagement des membres, une prolongation de la tutelle est nécessaire pour se concentrer sur les activités de renouvellement comme le recrutement d'un nouvel exécutif et de nouveaux comités, l'amélioration des communications avec les membres, la révision des règlements, la gestion des dossiers et la formation.

Le travail à faire, souligné dans l'avis aux membres du 15 octobre 2019, inclut ce qui suit :

- un recrutement, une éducation et un engagement accrus des membres de chaque unité de négociation pour promouvoir la participation aux activités de leur section locale;
- la création et la mise en place d'un système de gestion des dossiers;
- la tenue d'élections pour le nouvel exécutif et les comités de la section locale;
- l'élaboration d'un plan stratégique avec le nouvel exécutif;
- l'organisation d'une formation pour le nouvel exécutif, les comités et l'ensemble des membres sur leurs rôles de leadership et les responsabilités inhérentes à la gestion d'une section locale;
- la tenue d'un examen des règlements et la création d'un processus d'approbation;
- la révision des descriptions de postes;
- la tenue d'une analyse d'équité salariale.

Demande de prolongation

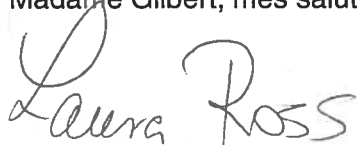
Le SCFP demande la prolongation de la tutelle pour une autre période de douze (12) mois. Le SCFP soutient que cette prolongation donnera assez de temps pour restaurer une bonne gouvernance de la section locale et assurer une transition ordonnée et correcte vers un fonctionnement indépendant.

Veillez trouver ci-joint un avis aux membres rédigé par M. Coursol et un résumé de témoignage anticipé de M. Lapensée (en français et en anglais) qui ont été affichés, avec une copie de la présente lettre, sur des babillards syndicaux accessibles à tous les membres le 15 octobre 2019. L'avis informe les membres de la présente demande de consentement, donne les

coordonnées de la Commission et demande de faire parvenir tous les commentaires à la Commission d'ici le 25 octobre 2019. Le résumé souligne les activités de la section locale au cours de la dernière année.

Le SCFP espère que ce qui précède est suffisant et demande à la Commission de consentir à la prolongation de la tutelle. Dans le cas contraire, nous demandons une audition pour entendre les arguments verbaux.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ce dossier, je vous prie d'agréer, Madame Gilbert, mes salutations les plus respectueuses.

A handwritten signature in black ink that reads "Laura Ross". The signature is written in a cursive style with a large initial "L" and "R".

Laura Ross
Agente principale
Service des affaires juridiques

:ar/cope491

Pièces jointes

c: M. Hancock; C. Fleury; R. Panciera; A. Healy; R. Lamoureux; G. Leeb; J. Matasic; J. Breton; M. Coursol

Avis aux membres de la section locale 1623 du SCFP



Objet : Tutelle

Conscœurs et confrères,

VEUILLEZ PRENDRE NOTE que le Syndicat canadien de la fonction publique demande à la Commission des relations de travail de l'Ontario de consentir à une prolongation de la tutelle de la section locale 1623 pour une période supplémentaire de douze (12) mois. Le plan du SCFP, ainsi qu'un projet d'échéancier si la prolongation de la tutelle est accordée, sont inclus.

Si vous souhaitez appuyer cette demande, ou vous y opposer, veuillez faire parvenir vos commentaires à :

M^{me} Catherine Gilbert
Greffière
Commission des relations de travail de l'Ontario
505, avenue University, 2^e étage
Toronto (Ontario) M5G 2P1
Local : 416 326-7500
Sans frais : 1-877-339-3335
Télec. : 416 326-7531

Veillez mentionner le dossier n^o 2762-18-T et envoyer une copie au SCFP par télécopieur au 613 237-4213.

Veillez faire parvenir vos commentaires au plus tard le 25 octobre 2019.

En toute solidarité,

Martin Coursol
Administrateur
Section locale 1623 du SCFP

Demande de prolongation de la tutelle de la section locale 1623

Plan avec échéancier

Le 24 septembre 2019, Martin Coursol a remplacé Frank Lapensée comme administrateur de la section locale 1623.

Même si nous constatons des améliorations dans le fonctionnement de la section locale, il reste du travail à faire avant que l'organisme puisse redevenir une voix forte et efficace pour ses membres.

La prolongation de la tutelle est rendue nécessaire par la gravité des problèmes créés par des conflits latents chez les membres, conflits qui empêchent la section locale d'avancer de façon autonome. Malgré les efforts continus de renouvellement syndical au cours de la dernière année, l'engagement des membres demeure trop faible pour que les administrateurs puissent restaurer une gouvernance efficace de la section locale.

Vous trouverez ci-dessous les grandes lignes d'un plan du SCFP, avec échéancier, pour mettre fin à la tutelle et assurer la transition de la section locale vers un fonctionnement indépendant de manière ordonnée et correcte. Les activités de renouvellement syndical porteront sur le recrutement d'un nouvel exécutif et de nouveaux comités, l'amélioration des communications avec les membres, la révision des règlements, la gestion des dossiers et la formation.

Échéancier

Novembre 2019

- Avis d'assemblée générale des membres.
- Préparation du rapport financier de la section locale pour 2019.
- Tenue de l'assemblée générale des membres : présentation du nouvel administrateur, des affaires courantes de la section locale et du rapport financier.
- Rétablissement des relations de travail avec l'employeur.
- Formation destinée à l'actuel comité des règlements.
- Révision des règlements de la section locale par l'administrateur et le comité des règlements.
- Avis d'assemblée extraordinaire des membres sur les règlements.

Décembre 2019 – Juillet 2020

- Séances d'information pour chacune des unités de négociation de la section locale sur l'éducation syndicale et l'engagement.
- Activités de recrutement (envois postaux, activités sociales, engagement dans la collectivité, etc.).
- Création et mise en place d'un système de gestion des dossiers.
- Mises à jour périodiques par courriel destinées aux membres sur les progrès de la tutelle.

Décembre 2019

- Lancement du nouveau site Web de la section locale.
- Tenue de l'assemblée extraordinaire des membres : la section locale vote sur les règlements.
- Transmission des règlements au SCFP national pour approbation.

Janvier 2020

- Avis d'assemblée générale des membres et avis de mises en candidature pour le nouvel exécutif.
- Tenue de l'assemblée générale des membres : le point sur la tutelle et les règlements.

Février 2020

- Tenue de l'assemblée générale des membres : élection d'un nouvel exécutif et des nouveaux comités (sauf le comité des règlements).
- Planification stratégique avec le nouvel exécutif.
- Supervision du travail des comités.

Mars – Juin 2020

- Formation offerte à l'exécutif et aux comités : après les élections, une période de quatre (4) mois sera nécessaire pour permettre au nouvel exécutif et aux comités d'acquérir de l'expérience et de recevoir la formation voulue pour occuper des postes de leadership et ainsi assurer une transition ordonnée vers le fonctionnement indépendant de la section locale.
- Planification stratégique avec le nouvel exécutif.
- Préparation de la vérification financière de 2020 et du budget de 2021.
- Tenue de l'assemblée générale des membres : le point sur la transition, présentation du nouvel exécutif et des comités, présentation des mises à jour financières.
- Supervision et direction pour l'examen des descriptions de postes et maintien de l'équité salariale.

Juillet – Octobre 2020

- Supervision et aide continues offertes au nouvel exécutif.

ENTRE :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (« SCFP »)

Demandeur

-et-

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1623
(« section locale 1623 »)**

Partie intimée

RÉSUMÉ DE TÉMOIGNAGE ANTICIPÉ – FRANÇOIS LAPENSÉE

M. François Lapensée présentera les faits qui suivent au nom du SCFP national, s'il est appelé à témoigner, au soutien de la demande de prolongation de la tutelle de la section locale 1623.

1. M. Lapensée est présentement au service du SCFP comme conseiller syndical. Il est au service du SCFP depuis novembre 2011.
2. Il est affecté par le syndicat national pour aider les organismes à charte du SCFP, comme la section locale 1623, à gérer leurs relations de travail.
3. M. Lapensée travaille à l'avancement des conditions de travail des membres du SCFP, négocie des améliorations aux conventions collectives et assure le respect des droits prévus aux conventions collectives en utilisant les procédures de grief et d'arbitrage.
4. En vertu de l'article 7.8 des statuts du SCFP, un organisme à charte peut être mis sous tutelle (comme on l'appelle en vertu de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario) en cas d'urgence et lorsque les membres de l'organisme à charte ont fourni des preuves de fond que la tutelle serait dans l'intérêt de l'organisme à charte.
5. Le 13 novembre 2018, le SCFP a mis la section locale 1623 sous tutelle. Dans la période qui a précédé la tutelle, le SCFP a été mis au courant d'allégations préoccupantes contre la section locale concernant des conflits sérieux parmi les membres qui empêchaient la section locale d'avancer de manière autonome.

6. Le 13 novembre 2018, le SCFP a nommé M. Lapensée administrateur de la section locale 1623. Avec cette nomination, M. Lapensée devait assumer immédiatement les responsabilités normales de la section locale 1623.
7. Depuis l'imposition de la tutelle, M. Lapensée a travaillé avec diligence, du 13 novembre 2018 au 23 septembre 2019, à aider la section locale à surmonter son passé compliqué et à se mettre sur la voie d'un fonctionnement indépendant.
8. Pour favoriser l'engagement des membres et le leadership de la section locale, M. Lapensée a pris les mesures suivantes :
 - a. il a recruté des membres pour former un groupe de travail qui a aidé l'administrateur à s'acquitter des tâches quotidiennes de la section locale;
 - b. il a organisé une formation destinée aux membres du groupe de travail sur le harcèlement, le leadership syndical et le devoir de juste représentation;
 - c. il a rédigé une politique sur le harcèlement;
 - d. il a lancé une campagne de mobilisation axée sur une communication accru avec les membres;
 - e. il a tenu les membres informés grâce à des assemblées générales des membres tenues régulièrement;
 - f. il a trié et réglé un nombre important de griefs en retard;
 - g. il a supervisé l'arrivée de nouveaux membres en provenance de la section locale 2841 (« Sudbury Hospital Services »);
 - h. il a assuré le paiement des factures en souffrance.
9. Toutefois, le plan initial pour la tutelle a été considérablement retardé à cause de circonstances indépendantes de la volonté de M. Lapensée.
10. La participation des membres aux efforts de renouvellement syndical, comme le groupe de travail, les assemblées des membres et les séances de formation, est demeurée très faible pendant l'année de la tutelle.
11. En outre, il est essentiel d'attendre la conclusion du processus interne de résolution de conflits du SCFP avant d'entreprendre des activités comme l'élection de l'exécutif et des comités. Une décision finale sur ce processus interne du SCFP est attendue à la fin de l'automne 2019.
12. M. Lapensée n'a donc pas pu compléter sa mise en place de solutions aux problèmes de gouvernance de la section locale et ne pourra pas le faire avant l'échéance de la tutelle, le 13 novembre 2019.

Le 15 octobre 2019

:ar/sepb491