

Michael Dewing – Prochaine question s'il vous plaît.

Michael Zinck – Vous avez tous parlé de gouvernance et du fait que les dirigeants des sections locales auraient davantage leur mot à dire dans l'organisation. Pourriez-vous en parler directement. Comment les dirigeants des sections locales, comme moi-même à titre de président et les autres présidents, comment changeriez-vous la structure pour que nous ayons une véritable capacité de prise de décision, pour que notre contribution compte davantage que maintenant – ce qui honnêtement n'est essentiellement rien. Nous ne l'avons pas, à moins de siéger au Conseil exécutif national, nous ne l'avons vraiment pas. La réunion des dirigeants des sections locales, qui a été citée en exemple, sera tenue cette année de 14 h à 16 h. Il s'agit en réalité plus d'une séance d'information. Rien de ce qui sera approuvé ou adopté là ne sera transmis à l'AGA ou au CEN pour qu'une décision soit prise. Donc, comment changeriez-vous la structure pour que lorsque je me présente à la réunion avec les autres dirigeants des sections locales ce que nous avons à dire compte de quelque manière dans nos politiques ou nos actions? Merci.

Michael Dewing – Derek, voudriez-vous y aller le premier?

Derek Brackley – Merci, oui. Comme président, je consulterai les dirigeants des sections locales et nous trouverons une façon de le faire. Je ne veux pas dire que j'ai toutes les réponses. Je veux passer par une consultation. Mais une idée serait de créer un poste au Conseil exécutif national qui serait occupé par un dirigeant de section locale choisi par le groupe des dirigeants des sections locales. Ceci permettrait d'établir une connexion directe – chacun a son mot à dire sur qui siège à l'exécutif, mais seulement aux deux ans pour chaque poste. Un lien plus immédiat avec les dirigeants des sections locales serait d'avoir un membre, un représentant des sections locales au CEN et ce membre pourrait avoir droit de vote. Il n'y a aucune raison pour que nous ne puissions pas le faire et ce serait certainement une solution. Merci.

Michael Dewing – Clayton.

Clayton Therrien – Je pense que si nous avons plus d'autonomie dans les sections locales qui doivent travailler comme les vôtres, celles de Santé Canada, des TR, de Statistique Canada et des Affaires extérieures – toutes des sections locales qui, pour commencer, ont beaucoup de force en raison de leurs nombres dans l'organisation. Je pense qu'elles devraient avoir leur mot à dire à la table du CEN, par exemple voyez à l'IPE ou encore dans l'Ouest, nous avons tels et tels problèmes qui doivent être réglés, nous avons besoin d'une solution qui coûterait 50 000 \$ et nous sommes prêts à payer, voilà ce dont je parle. Si vous voulez recueillir des ressources, va pour moi – c'est le type d'autonomie que j'envisage – que ce soit une relation avec le CEN au ou sein du CEN, peu importe, mais j'envisagerais plus d'autonomie. Aussi, si j'étais président, vous me verriez plus souvent chez vous.

Michael Dewing – Merci. José

José Aggrey – Oui. D'abord, je vous remercie Michael de soulever cette question, parce que je voulais partager avec vous que lorsque je présidais le Comité des Statuts j'avais proposé le concept de tenir des réunions avec les dirigeants des sections locales pour approuver le budget, ce que nous n'avons jamais fait. Vous pouvez remonter aux prédécesseurs de notre organisation. Je soutiens donc que c'est un mécanisme important pour introduire ou apporter des idées venant de nos sections locales à travers le pays. Donc, j'ai toujours estimé qu'en tenant des réunions des dirigeants des sections locales nous pouvions entendre ce qu'ils avaient à dire et appuyer nos décisions sur une plus large base. Maintenant, pour ce qui est des concepts que je propose, ce n'est pas la seule solution pour obtenir une plus grande participation des dirigeants des sections locales. Nous pourrions avoir une structure de gouvernance différente. Par exemple, la structure de gouvernance à laquelle je pense se fonderait sur des organes délégués et les organes délégués seraient formés de gens choisis par leurs régions ou leurs sections locales qui viendraient à un congrès avec un pouvoir décisionnel, pour prendre des décisions lorsqu'ils sont en congrès, pas juste des décisions du CEN. Le CEN ferait partie de cet organe et il y aurait aussi des représentants qui ne sont pas des sections locales, comme le président ou les vice-présidents ou des délégués, qui feraient partie de l'organe délégué. C'est un concept que, je crois, nous pouvons examiner et voir s'il fonctionne pour notre organisation. De cette façon, les décisions que nous prenons s'appuieraient sur une large base par opposition aux décisions prises par l'exécutif ou un exécutif avec les dirigeants des sections locales. Voilà le concept que je proposerais. Merci.

Michael Dewing – Merci beaucoup José. Richard.

Richard Oslund – Bien. D'abord les réunions de tous les dirigeants des sections locales – trois par année, une en février pour discuter des règlements sur les élections avant l'échéance et de modifications et d'autres questions soulevées; une en juin pour discuter du budget et non seulement de 10 % du budget, comme ce fut fait l'an dernier; toutes les dépenses de l'Association seront sur la table; une autre réunion en septembre pour discuter d'enjeux non abordés dans les deux premières. À titre de personne convoquant ces réunions, j'insisterai qu'elles soient présidées par un dirigeant d'une section locale. De fait, je l'avais suggéré cette année, mais le dirigeant de section locale n'était pas disponible. Et je demanderai aux personnes présentes de présenter des résolutions et de prendre des décisions à transmettre au CEN. Pas seulement une liste de choses que les gens pourraient avoir dites, sans identification des personnes. J'encouragerai aussi les dirigeants des sections locales à participer au Système de gestion informelle des conflits (SGIC), de sorte qu'ils aient quelque chose à faire au lieu de simplement transmettre l'information venant du bureau national. Je les encouragerai aussi à prendre part aux audiences au premier palier de grief, car il s'agit de gens qui

travaillent près de vous. Ils connaissent vos conditions de travail mieux que quiconque et ils sont les personnes les mieux qualifiées, et si cela ne fonctionne pas, nous ferons alors appel à un ART parce qu'il s'agit d'une ressource limitée que nous devrions utiliser le plus efficacement possible. Merci.

Michael Dewing – Merci. Nous avons une autre question.

Carol Card – Je suis Carol Card, administratrice TR au Conseil exécutif national. Nous savons que nous avons connu une hausse des cotisations. Je considère qu'il s'agit d'une hausse minimale qui peut-être ne nous a permis que de sortir la tête de l'eau. Nous savons que nous devons faire face à certains coûts additionnels à l'avenir en raison de la nouvelle législation sur le processus des nominations, des consultations imposées par le Système de gestion informelle des conflits, la conversion EC et ainsi de suite. Je voudrais savoir de chacun de vous comment vous voyez notre situation financière évoluer – à savoir si nous avons besoin d'une autre hausse des cotisations ou si vous voyez des coupures de coûts comme moyen optimal pour absorber les augmentations de coûts auxquelles j'estime nous ferons face disons d'ici deux ou trois ans ou davantage.

Michael Dewing – Merci. Clayton, aimeriez-vous commencer?

Clayton Therrien – Certainement. En dotation, je pense qu'avec la réduction des recours possibles il y aura une baisse des coûts parce qu'il y aura moins de griefs, tout simplement. Il pourra y avoir des griefs plus complexes parce qu'il y a la législation sur les droits de la personne en vertu de laquelle on peut maintenant présenter des griefs, mais ceci reste à voir. Donc, sur les recours en dotation en général, je pense, à moins de problèmes dans l'application de la jurisprudence, qu'en raison du manque de recours à notre disposition les coûts baisseront. Pour ce qui est du SGIC, je pense d'après de ce que je vois à Statistique Canada qu'il y aura dans les faits une baisse du nombre de griefs, que les gens vont pouvoir se parler. Ils vont quand même présenter des griefs pour s'assurer d'être entendus, mais je crois qu'il y aura une réduction des coûts découlant d'une baisse du travail des ART. Pour ce qui est de la conversion EC, oui nous aurons besoin d'un agent de classification pendant au moins un an pour tous les EC. Ce pourrait être un dollar chacun par mois. C'est tout ce que je puis dire pour le moment. Merci.

Michael Dewing – Merci. José, voudriez-vous commenter sur ce sujet?

José Aggrey – Oui, quelques points. En premier lieu, nous avons fait une prévision budgétaire pour un agent de classification, au cas où de nombreux problèmes et contestations découleraient de la conversion. Si nous avons besoin de plus de ressources pour embaucher un autre agent de classification, je crois que nous l'avons prévu au budget. Mais ce qui est le plus important, vous avez peut-être vu le budget,

cette année nous sommes dans le noir, mais c'est un point d'interrogation pour les années subséquentes. Si vous prenez en considération le fonctionnement à long terme de l'organisation, il nous faudra augmenter les cotisations une autre fois. Maintenant quelle forme de hausse des cotisations, je ne le sais pas. L'Exécutif a approuvé au moins le principe de l'étude d'une augmentation des cotisations à long terme, à moyen et à long terme, et le nouvel Exécutif élu devra s'y attaquer immédiatement.

Michael Dewing - Merci. Richard.

Richard Oslund – Merci d'avoir soulevé ce point Carol. Comme vous le savez, la première augmentation de 91 % a été rejetée. À l'automne, nous cherchions des façons d'équilibrer notre budget et je me suis retrouvé dans la situation bizarre d'être le membre du CEN qui tentait d'obtenir la hausse la plus importante. Je proposais une hausse de 12 \$ par mois et j'ai dû lutter contre deux amendements qui visaient à réduire ce chiffre. L'un d'eux proposait une réduction assez substantielle, mais a tout juste passé. Nous avons ainsi équilibré notre budget pour cette année, mais nous aurons un léger déficit l'an prochain avec l'embauche d'un autre ART et d'un agent de classification. Mais j'ai bien confiance que nous pouvons dégager de l'argent, d'abord en trouvant un sous-locataire. Si nous trouvons un sous-locataire pour 20 % de nos locaux, nous économiserons 140 000 \$, ce qui est presque suffisant pour embaucher deux ART subalternes, incluant leurs avantages sociaux et les dépenses de bureau. J'ai donc bien confiance que nous pouvons relever les défis avec la structure actuelle des cotisations. Merci.

Michael Dewing – Merci. Derek.

Derek Brackley – Merci. Manifestement, nous devons chercher à sous-louer. Ce sont les instructions du CEN et c'est judicieux, du moins à court terme, nous devons réussir à sous-louer cette partie de nos locaux. Je penserais, contrairement à Clayton qui estime que les griefs diminueront, qu'au contraire, surtout avec le processus de dotation, qu'ils vont probablement augmenter. Ce qui va se passer – oui, il n'y a que deux motifs d'en appeler des nominations, mais les motifs, dont l'un est l'abus de pouvoir, ce qui reste à définir – c'est que les griefs permettront de définir ce qu'est l'abus de pouvoir et nous découvrirons ainsi ce qui peut effectivement faire l'objet d'un grief dans l'abus de pouvoir. Pour ce qui est de la réforme de la classification et de la nouvelle catégorie EC, nous embaucherons un agent de classification; c'est prévu dans le budget de l'an prochain. Le budget prévoit un déficit d'environ 100 000 \$ l'an prochain et le nouvel exécutif devra donc s'occuper de ce problème. Nous avons de l'argent en banque, mais je crois qu'il y a des choses plus importantes qui auront une incidence sur cela : subirons-nous une réduction des effectifs, donc une baisse de revenus. En présence d'une réduction des effectifs, les gens ont tendance à présenter moins de griefs parce qu'ils ont peur, ce qui n'est pas une bonne chose. Peut-être que le nombre de nos membres augmentera parce que le gouvernement veut faire plus de

politiques, ce qui réglera nos problèmes. C'est ce que nous avons connu pendant les années 90 à l'AESS jusqu'à la fusion, une augmentation de nos membres. Nous n'avons pas eu à hausser les cotisations parce que le nombre de membres augmentait, et nos revenus suivaient. Nous ne contrôlons pas la direction, nous ne contrôlons pas ce que fait la direction, nous ne contrôlons pas ce que la direction crée pour nos membres et par conséquent le nombre de griefs non plus. Nous devons donc surveiller cette situation de près. Je suis raisonnablement optimiste à court terme et pour les quelques prochaines années, mais après cela nous aurons à faire face à la situation. Merci.

Michael Dewing – Merci.

Membre – Concernant le lobbying, ce que j'aimerais savoir des quatre candidats, c'est leur philosophie au sujet du lobbying? Leur philosophie est-elle de nature politique ou biologique, ou bien se range-t-elle derrière un parti politique ou contre un parti? Ou s'agit-il de défendre les intérêts du syndicat sur la place publique sans prendre position?

Derek Brackley – Le lobbying doit être un processus très efficace. Vous devez en tout premier lieu acquérir une bonne compréhension des réseaux, savoir qui détient le pouvoir et connaître la capacité de ces personnes à influencer la situation, parler aux bonnes personnes, apporter l'information à la table, être persuasif. Ceci peut être fait avec un parti ou l'autre, avec les hauts fonctionnaires ou les politiciens, et c'est ce que nous devons faire. Pour ce qui est de prendre position pour un parti ou un autre, d'abord ceci créerait d'énormes problèmes pour une de nos unités de négociation parce ses membres travaillent au Parlement, puis je ne suis pas sûr que ce soit utile du tout pour l'ensemble des membres. Les Statuts stipulent que nous devons agir dans l'intérêt des membres et je pense que dans le meilleur intérêt de nos membres nous devons nous efforcer de demeurer proches de ceux qui détiennent le pouvoir dans notre façon d'établir des réseaux avec eux. Nous savons d'où ils viennent, ils savent d'où nous venons, mais nous ne devons pas prendre position politiquement, ni appuyer un parti ou un autre.

Michael Dewing – Clayton.

Clayton Therrien – Certainement. J'ai affirmé clairement à plusieurs reprises que je suis un non-partisan en ce qui a trait à ma façon d'intervenir. Je crois en cette approche. C'est une des choses sur lesquelles je suis d'accord avec l'AFPC, qui a travaillé avec Richard Nadeau et m'a envoyé, à moi et à d'autres dirigeants syndicaux, une invitation à aller appuyer le projet de loi et à assister à une rencontre par la suite. Je crois que le SCEPT faisait aussi des choses semblables, aller rencontrer des gens, peut-être à un vins et fromages, serrer la main de gens qui appuient le projet de loi que vous appuyez. Mais c'est au cas par cas. De même pour ce qui est des autres agents

négociateurs, je voudrais travailler avec l'AFPC et l'IPFP et tout autre membre du CNM, la partie syndicale du CNM. Établir des communications (inaudible), intervenir localement, aller là où sont les politiciens, tous ceux qui sont sur la liste des amis des syndicats, les rencontrer chez eux, aller à la radio, mettre des annonces dans les journaux locaux. Ici nous sommes nombreux, nous avons 85 % de nos membres ici dans la RCN, donc si nous commençons à mettre des annonces dans l'*Ottawa Citizen* nous obtiendrons une certaine sensibilisation au moins de ce type de mouvement. Merci.

Michael Dewing – Merci beaucoup. José.

José Aggrey – Oui. D'abord, je pense qu'il n'est pas politiquement judicieux de nous aligner sur un parti politique. Tout d'abord, comme vous le savez, les partis changent, les partis prennent le pouvoir et le perdent, de sorte que si vous vous alignez sur un parti qui n'est pas au pouvoir, cela vous rend la vie difficile. Mais surtout, un lobbying efficace repose sur la connaissance du pouvoir, des corridors du pouvoir, connaître les bonnes personnes, qui a de l'influence, qui peut efficacement aider votre cause, que ces personnes occupent un poste ou non. Quelqu'un peut occuper un poste et soulever des questions à la Chambre pour vous et faire mal paraître le gouvernement et obtenir certains résultats. Donc il s'agit de savoir comment jouer avec les partis politiques, le pouvoir et les corridors du pouvoir, être en mesure d'évaluer qui saura aider efficacement votre cause. Vous commencez aussi en fournissant de l'information à votre sujet et c'est pour cette raison que l'ACEP doit avoir un document qui énonce son profil, qui donne une image et précise ce que nous faisons pour les Canadiens et Canadiennes pour nous assurer que les gens comprennent. Avec ce document en main, on peut faire un lobby efficace, en rencontrant comme je disais, le greffier du Conseil privé, en rencontrant des politiciens, qu'il s'agisse de ministres ou de députés locaux. Nous l'avons fait dans le passé, étudier des projets de loi... Bon, j'arrête.

Michael Dewing – Merci. Richard.

Richard Oslund – Bon, en premier lieu, je voudrais dire que je suis d'accord que nous ne pouvons nous permettre le luxe d'appuyer un des partis politiques, car ils changent si souvent. Pour les Travailleurs unis de l'automobile, il peut être judicieux d'appuyer activement un parti et ses candidats, mais nous travaillons pour le gouvernement, nous travaillons pour ces gens et je ne crois pas que ce soit sage. Par contre, je pense qu'il y a des moments où nous pouvons faire un lobbying très efficace. Par exemple, malheureusement il vient tout juste de partir, mais Luc Gervais, le président de la section locale du Bureau de la traduction, a eu vent d'une rumeur de déménagement de centaines de TR hors de la capitale nationale et il a pu en alerter le bureau national et avancer des raisons très convaincantes pour lesquelles ce n'était pas une bonne raison, pas uniquement parce que les membres ne voulaient pas déménager, mais

parce que ce n'était pas économiquement raisonnable. Je pense que c'est le type de lobbying que nous pouvons faire avec efficacité. Merci.

Michael Dewing – Je crois qu'il nous reste du temps pour une ou deux questions. Il est près de 20 h. Qu'en pensez-vous? Bon, d'accord, nous continuons. Nous avons une question ici.

Michael Zinck – Je voudrais féliciter Carl d'avoir été élu vice-président par acclamation. Ma question s'adresse aux quatre candidats. Quand l'un de vous sera président, que ferez-vous faire au vice-président? Quelles fonctions ou responsabilités déléguerez-vous au vice-président et quel sera son rôle au sein du syndicat en plus de vous remplacer aux réunions quand vous n'êtes pas là? Merci.

Michael Dewing – Bon, où en sommes-nous? Qui a commencé la dernière fois? Richard, voudriez-vous commencer?

Richard Oslund – Bon, la première chose que je ferai sera de rencontrer les VP, car après tout, ce sont les vice-présidents et ce sont eux qui remplacent le président le plus souvent, et je leur demanderai avec quels rôles ils se sentent à l'aise, quels enjeux particuliers sont importants pour eux, quel travail ils aimeraient faire et je partirai de là. Mais je vois un rôle beaucoup plus grand pour les vice-présidents et pour tous les membres du CEN, mais pour les vice-présidents en particulier, ce serait mon approche.

Michael Dewing – Merci. Derek.

Derek Brackley – Je pense qu'il y a énormément de choses qui peuvent être faites en matière de liaison avec les sections locales et je demanderais aux VP de consacrer leurs efforts sur ce point – et pas seulement Carl, mais aussi Lionel. Je voulais simplement reconnaître cet aspect. Et il y a beaucoup d'enjeux dont nous devons nous occuper. Nous pouvons avoir au sein de l'exécutif des champions de certains enjeux, des gens qui prendraient effectivement la responsabilité d'examiner un enjeu, de proposer des solutions au CEN sur différents enjeux. Ce sont les deux éléments que j'aurais en tête, mais je voudrais aussi parler aux VP et découvrir leurs intérêts et leurs domaines d'expertise. Merci.

Michael Dewing – Merci. Clayton.

Clayton Therrien – Je pense que le VP TR aurait un rôle très spécial en ce sens qu'il s'occuperait d'un très grand groupe, un groupe homogène d'un océan à l'autre. Il y a beaucoup de monde à voir, de groupes à représenter. Il y a de nombreux enjeux et je n'ai pas l'intention de les absorber, ni de changer la structure de cette section locale, mais je crois que le VP TR serait très important. Pour ce qui est du travail, je dois dire que j'ai travaillé avec Carl pendant quelques années; nous parlons souvent ensemble et

nous nous entendons bien. Nous avons des philosophies différentes, mais nous nous entendons très bien et je pense... Je sais que Carl aimerait faire avancer certains dossiers. Je sais que la formule du comité des jeunes était de fait l'une de ses idées et je pense qu'il aurait probablement pu préciser certains critères et donner une certaine vision à ce comité, plutôt que de simplement dire, voici un comité. Voilà ce que j'en pense. Merci.

Michael Dewing – Merci. José.

José Aggrey – Oui. Quelques points. Je suis d'accord avec mes collègues qu'il est important et approprié de confier plus de responsabilités au vice-président. Par contre, je ne suis pas d'accord avec vous Clayton, l'idée des jeunes ne venait pas de Carl, mais passons. Deuxièmement, je pense qu'il est très important de ne pas mettre la charrue devant les bœufs, comme on dit. Je pense qu'il faut d'abord préciser notre structure de gouvernance et, dans ce cadre, cerner quels rôles ou responsabilités supplémentaires on pourrait confier au vice-président. Sans cela, on risque de créer des postes qui ne sont peut-être pas conformes aux Statuts. Les Statuts orientent le fonctionnement de l'organisation. Si on indique dans les Statuts que le vice-président exerce les tâches A, B et C, ce sera sa responsabilité, et bien que je reconnaisse qu'on doive élargir la responsabilité du vice-président, je pense que nous devrions attendre de définir la structure, la structure de gouvernance de l'organisation et ensuite préciser les rôles en conséquence.

Michael Dewing – Merci. Une autre question ici.

Membre - Une question à tous les candidats. Êtes-vous en faveur d'activités en collaboration avec vos homologues des autres syndicats de la fonction publique et si c'est le cas, pouvez-vous nous décrire deux sortes d'activités où vous verriez l'ACEP et les autres syndicats de la fonction publique collaborer?

Michael Dewing – Derek, voudriez-vous commencer, s'il vous plaît?

Derek Brackley – Il existe déjà nombre d'activités où les syndicats collaborent, dans le cadre du Conseil national mixte en particulier. Il y a déjà pas mal de collaboration, ce que j'appuierais certainement. Je ne sais pas si cela compte comme le premier de mes deux exemples (inaudible). Mais je pense que d'autres activités appuieraient la notion que la fonction publique constitue un élément de valeur de notre société, surtout si ce « nouveau gouvernement » devient le nouveau « nouveau gouvernement » et s'engage dans un exercice de réduction des effectifs. Nous devons donc montrer la valeur de la fonction publique. Deuxièmement, nous arriverons à la table de négociation l'an prochain à un moment où pratiquement toutes les conventions collectives expirent exactement en même temps. Même si les syndicats ne voient pas les choses tous de la même manière, à tout le moins nous devrions nous parler entre nous et nous informer

mutuellement de ce que nous faisons, ou au moins ne pas nous ignorer les uns les autres pendant les négociations, ce qui est différent de la négociation de groupe. Je ne suggère pas... Je suggère que nous nous parlions les uns aux autres afin d'être mutuellement au courant de ce que nous faisons. Merci.

Michael Dewing – Merci. Clayton.

Clayton Therrien – Oui. J'ai passablement d'expérience du travail avec les autres organisations. La question des GLBT m'a été lancée par l'IPFP et l'AFPC. Je m'en suis fait le champion encore parce que nous avons le nombre et que nous avons l'attention du statisticien en chef. Je collaborerais beaucoup sur les questions des communications et des médias. Si nous avons, il y a des spéculations sur le fait que nous pourrions avoir un nouveau « nouveau gouvernement », dans ce cas nous pourrions devoir organiser un gros exercice de sensibilisation et pour ce faire nous devrions nous adresser aux grands médias, aller à la télévision et autres, toutes choses que nous ne pouvons pas nous permettre seuls. Nous devrions établir un partenariat avec d'autres groupes et cela en fait partie. Je sais que le CNM est une partie très importante de nos négociations parce que c'est vraiment là que tous nos avantages sont décidés, mais j'ai été quelque peu déçu du président. Le secrétaire a dit que le CNM est le plus gros trésor secret qui existe dans la fonction publique. Peut-être devrait-il se faire connaître en notre nom.

Michael Dewing – Merci. José.

C'est une question extrêmement importante. Quel est votre nom monsieur?

Membre – Charles.

José Aggrey - Merci pour la question. Oui, nous avons des réunions et des activités conjointes au Conseil national mixte, mais il y a plus important. Je pense que c'est Ghislain qui a soulevé le point selon lequel nous devrions comme professionnels montrer notre professionnalisme ou notre profil. Voici deux choses que j'ai soulevées. D'abord, nous avons tous parlé de négociations et lorsqu'il y a une différence perceptible entre notre taux ou notre entente et celle d'un autre syndicat, nous sommes troublés, et je parle de tous les employés en général, c'est-à-dire les membres des syndicats de la fonction publique. Mais écoutez ceci, j'ai rencontré la présidente de l'IPFP, Michèle Demers, pour discuter précisément d'un enjeu qui nous concerne tous, à savoir lorsque nous négocions, lorsque l'IPFP ou lorsque l'AFPC en particulier négocie, que tous nos taux sont liés à ceux de l'AFPC. Pourtant, nous nous considérons comme des professionnels, mais cela signifie que l'employeur ne fait pas de distinction entre nous et eux. Donc, nous avons décidé d'envisager une stratégie où nous nous mobiliserions et ferions valoir auprès du Conseil du Trésor et des pouvoirs (inaudible) qu'il doit y avoir une différence compte tenu de nos contributions, compte

tenu de l'investissement qui est fait en nous comme professionnels. C'est, entre autres, un élément important que nous examinons. Deuxièmement, nous pourrions coopérer par des achats (inaudible), sans perdre l'autonomie de chaque syndicat. Par exemple, si nous achetons du matériel de bureau, nous pourrions l'obtenir à un prix moindre. Il y a d'autres choses, mais comme le temps file, je vais m'arrêter.

Michael Dewing – Merci. Richard.

Richard Oslund – Oui, bon, en premier lieu nous devrions collaborer avec les autres syndicats au CNM au sujet de diverses directives qui sont conclues et qui constituent des éléments majeurs de nos conventions collectives. Par exemple, si nous voulons obtenir de meilleures prestations dentaires, nous devons travailler de concert avec les autres syndicats de la fonction publique. Il s'agit donc d'une importante avenue de coopération. Il y a aussi des litiges qui coûtent très cher, mais qui peuvent rapporter gros et où les syndicats peuvent agir collectivement. Le meilleur exemple est notre présente contestation du massacre vraiment scandaleux qu'a fait l'employeur de nos caisses de retraite. Ce procès prendra des années et coûtera des centaines de milliers de dollars, mais il est très important pour nos membres que nous tenions le coup. La meilleure façon de le faire est de mettre ensemble nos ressources, parce que cette action touche les retraités et futurs retraités de pratiquement tous les syndicats. Merci.

Michael Dewing – Avez-vous une question?

Claude Poirier – Claude Poirier. Je suis l'actuel président de la section locale des TR. Ce n'est pas Luc. La section locale du Bureau de la traduction est assez différente d'un océan à l'autre, de Vancouver à Terre-Neuve. Nous avons un seul membre à Terre-Neuve, mais il y a tout de même un membre là-bas. Tous les traducteurs, interprètes et terminologues et quelques EC travaillent pour le Bureau de la traduction. Ma question s'adresse à tous les candidats. Nous avons une campagne électorale qui exige environ six mois et si un nouveau président est élu il lui faudra au moins six mois pour atteindre son rythme de croisière. Dans ce contexte, avez-vous quelque chose à dire au sujet de la durée du mandat qui n'est que de deux ans?

Michael Dewing – Merci. Clayton.

Clayton Therrien – Je suppose que si je gagne je voudrai demeurer plus longtemps. Tout comme Carl le soulignait, le mandat pose certains problèmes dont on voudra peut-être un jour s'occuper et j'espère qu'ils seront réglés une fois pour toutes. Veut-on continuer d'appuyer les titulaires, avoir une structure qui appuie les titulaires de façon raisonnable? Il y a les élections, toutes les AGA se déroulent en même temps et il n'y a qu'un avantage naturel malheureusement.

Michael Dewing – Merci. José.

José Aggrey – Claude, cet enjeu a peu été soulevé, mais je peux vous assurer que si je gagne la présidence, lorsque nous étudierons la structure de gouvernance nous nous pencherons sur la durée des fonctions parce que je sais, peut-être est-ce une comparaison injuste, mais que presque tous les autres syndicats ont des mandats de trois ou quatre ans, et seulement dans le nôtre est-ce de deux ans. Encore, je sais que des gens n'aiment pas ça, mais je le dirai quand même, lorsque je présidais le Comité des Statuts j'ai voulu changer ça parce que j'estimais qu'un nouveau président n'avait pas suffisamment de temps pour se familiariser avec les mécanismes de fonctionnement de l'organisation. Un mandat de deux ans est vraiment (inaudible) et un élément de ce que je considère la maturation de notre organisation serait d'abandonner des choses qui sont devenues intenable. C'est donc un très bon point.

Michael Dewing – Richard.

Richard Oslund – Tout d'abord Claude, je voudrais m'excuser personnellement. Quand je parlais des rumeurs de déménagement à Moncton, je me référais à l'été de 2005 alors que Luc était président de la section locale, mais je sais très bien que vous êtes maintenant le président de la section locale, je ne l'ai pas oublié, j'en suis conscient. Je n'ai rien contre un mandat de deux ans et je ne crois pas que la plupart des membres se rendent compte que nous avons des élections aux deux ans si l'on considère le nombre de personnes qui sont ici ce soir. De toute façon, pour ce qui est d'un mandat de deux ans, les Américains élisent présentement les membres de la Chambre des représentants, et leur mandat est de deux ans. Je pense que je peux travailler dans ce cadre et j'ai l'intention de commencer très rapidement en janvier. Merci.

Michael Dewing – Merci beaucoup. Derek.

Derek Brackley – D'abord, je voudrais dire que nous avons actuellement un processus électoral d'une durée de trois mois. Nous l'avons changé, car il était auparavant de cinq mois et demi. Notre président voulait le porter à six mois, mais nous avons réussi à le ramener à trois mois. Pour ce qui est de la durée du mandat, je suppose que les membres devront décider s'il convient de modifier les Statuts. Serais-je en faveur d'un mandat de trois ans? Je le pense, mais je serais aussi en faveur de limiter le nombre de mandats. Avec des mandats d'une durée de deux ans, j'estime que trois mandats seraient assez, et avec des mandats de trois ans, deux suffiraient. Je pense que six ans avec le même président seraient assez et si les gens veulent en changer à mi-chemin, va pour moi. Merci.

Michael Dewing – Nous avons une autre question.

Carl Lakaski – Ma question porte sur la négociation collective. Les résultats de la dernière ronde de négociations semblent avoir plu à bien des gens. Je sais que José en réclame personnellement le crédit et ceci me laisse un peu perplexe. La question s'adresse à tous. Nous avons obtenu 2,5 %. Le Conseil du Trésor a accordé aux employés non syndiqués 2,5 %. Donc, qu'avons-nous gagné au juste? Non seulement cela, mais les pensionnés de la fonction publique, dont la pension est indexée, ont obtenu 2,8 %, de sorte qu'ils s'en tirent mieux avec leurs pensions indexées que nous avec notre stratégie de négociation collective. Je suis donc un peu perplexe à savoir pourquoi les gens sont si fiers et heureux de ce genre de résultat. Non seulement cela, les résultats nous placent dans une très mauvaise posture, admettant que nous nous retrouverons tous à la table de négociation en même temps au cours de la prochaine ronde de négociation collective. Je voudrais savoir quelle serait votre stratégie, ce que vous envisageriez comme stratégie outre le fait de louer Claude Danik, ce que vous semblez tous avoir fait, Richard étant le seul à offrir peut-être une autre avenue que de le faire diriger la stratégie de négociation encore. Hormis lui, avez-vous d'autres idées, des façons innovatrices que vous pourriez vouloir avancer, parce qu'à mon avis 2,5 % ne peuvent être considérés comme une victoire pour un syndicat. Merci.

Michael Dewing – José, voudriez-vous commencer?

José Aggrey – Oui, merci. D'abord, permettez-moi de le dire clairement, je n'en réclame pas l'unique responsabilité. J'ai travaillé dans les coulisses; j'aimerais avoir mes notes avec moi. La prochaine fois, je vous montrerai mes notes, indiquant les jours, etc., la stratégie que j'ai suivie. Disons-le ainsi, le négociateur et moi avons une stratégie différente et c'est ce qui a donné des résultats. Je peux partager les détails avec vous, mais je crois que ce qui est important est que vous vous rendiez compte – il ne faut pas se le cacher – que nous obtenons dans nos négociations avec le Conseil du Trésor ce que celui-ci donne au groupe principal, c'est-à-dire l'AFPC, et c'est pour cette raison que je viens juste de mentionner que j'ai rencontré la présidente de l'IPFP pour discuter de stratégie. Justement, l'IPFP a pris une initiative bien avant nous. Ils organisent un atelier pour discuter exactement de ce point. Michèle m'a dit qu'après l'atelier elle allait me rencontrer pour me résumer ce qui en est ressorti et pour voir comment nous pouvons collaborer afin de rehausser notre profil devant le Conseil du Trésor et nous assurer d'être reconnus comme professionnels. Ceci fait partie de la stratégie. Lorsque vous soulevez le fait que nous allons tous à la table en même temps, notre stratégie n'est pas de passer avant l'AFPC. Je crois qu'il est important que l'Alliance passe devant nous pour que nous puissions au moins obtenir ce qu'elle a obtenu, et ainsi éviter de prendre du retard et de toujours être en mode rattrapage.

Michael Dewing – Merci. Richard.

Richard Oslund – Je voudrais d'abord parler de leadership. La plupart des gens ne le croient pas, mais j'ai effectivement fait partie de l'armée où j'ai été officier. La première

chose qu'on apprend aux officiers est de ne pas manger avant que tous les hommes aient mangé, de ne pas aller au lit avant que les hommes ne soient au lit. À titre de président, je n'accepterai pas d'augmentation de mon salaire qui dépasse la plus faible augmentation obtenue par un membre de nos unités de négociation. Durant mon mandat, je commencerai au minimum de l'échelle salariale, là où tous nos membres commencent. Ceci fera épargner au syndicat 25 000 \$ par année, argent que nous consacrerons à un ART. Je pense que la présidence d'un comité de négociation devrait être confiée à un membre de ce comité qui a un intérêt direct dans le résultat de la négociation. Je pense que cela l'incitera à négocier d'autant plus dur s'il partage les gains obtenus pour les membres. L'augmentation de 2,5 % que j'ai obtenue comme membre du groupe TR ne m'enthousiasme pas. Il me semble que nous dépensons beaucoup d'argent comme syndicat pour obtenir un résultat qui n'est pas différent de celui qu'obtiennent les membres non syndiqués, et je crois que nous devrions faire mieux.

Michael Dewing – Derek.

Derek Brackley – Au sujet des 2,5 % que les membres non syndiqués ont obtenus, soit le même pourcentage que les membres syndiqués, je dirais que les non-syndiqués ont obtenu 2,5 % parce que les syndiqués avaient obtenu 2,5 %; ils marchent sur nos traces. Est-ce que 2,5 % c'est assez? Non, ce n'est pas assez. Nous devons, comme je le disais, discuter avec les autres syndicats, coordonner avec les autres syndicats et nous embarquer avec eux et aller plus loin. Nous devons faire ce que nous avons déjà fait dans le passé, par exemple ajouter un échelon à l'échelle salariale. Ceci peut se faire. Il y a des syndicats, au Québec je crois, qui ont obtenu lorsqu'une personne a atteint le maximum d'ajouter 2 % ou environ par année en plus de l'augmentation générale afin d'inciter les gens à rester au travail, ce qui deviendra un enjeu d'ici peu. Il existe donc des moyens de le faire. Les agents financiers viennent juste de signer une convention dans laquelle ils ont obtenu quelque chose en plus de l'augmentation générale, ce qui est la façon de faire. Le Conseil du Trésor doit partir de cette augmentation qu'il accorde à tout le monde, et de là nous devrions négocier. Quant à ce que notre groupe peut ajouter à cette entente, c'est en plus de ce que tous les autres obtiennent parce que, oui, nous devons en obtenir davantage parce que nos salaires ont régressé. Merci

Michael Dewing – Merci. Clayton.

Clayton Therrien – Oui. J'aimerais bien que nous suivions l'augmentation du coût de la vie, que nos salaires soient indexés sans avoir à aller à la table. Ce serait bien, je suppose, nous gagnerions du temps, mais comme nous l'expliquait Claude il n'y a qu'une enveloppe d'argent dans laquelle puiser : bon, voici l'argent que nous avons, comment allez-vous vous le partager? Peut-être allez-vous en donner plus aux premiers échelons qui obtiendront de plus grosses augmentations, et moins aux

échelons supérieurs. Il y a toutes sortes de façons, je suppose, et si vous n'obtenez qu'un montant (inaudible), vous vous tournez vers les avantages sociaux parce que c'est vraiment là que les syndicats rapportent. J'ai un ami en Alberta, il travaille dans un champ de pétrole où il travaille le plus fort qu'il peut; c'est un autochtone qui ne paie donc pas d'impôt, mais il se tourne vers les syndicats parce qu'il sait que les avantages sont là. C'est aussi simple que cela et c'est ce que nous devons faire, obtenir davantage de vacances. La présente génération, contrairement à la précédente, veut plus de congés que d'argent.

Michael Dewing – Y a-t-il d'autres questions? Comme je l'ai dit, nous ferons transcrire ceci et nous l'afficherons sur le site Web dès que possible. Nous terminerons vers 8 h 30. Nous prendrons quelques autres questions. De cette façon, nous aurons le temps de procéder à la transcription, puis à la traduction, et nous mettrons le tout sur le Web, ce qui prendra un certain temps. Donc, y a-t-il d'autres questions?

Membre – Oui de fait. Pour faire suite à ce dont nous venons de parler, au sujet de la possibilité, c'est une possibilité, je le souligne, que nous ayons un gouvernement conservateur majoritaire qui pourrait adopter des politiques restrictives en matière d'augmentations des salaires. Supposons que ce gouvernement donne instruction de n'accorder aucune augmentation ou bien des augmentations ridicules, quelle serait la stratégie générale de l'ACEP, si l'un de vous était le président, dans ce scénario?

Michael Dewing – Richard, voudriez-vous commencer?

Richard Oslund – Oui. Je n'ai pas vraiment eu le temps d'y réfléchir. Il s'agit d'une question hypothétique. Je ne sais pas si les conservateurs vont gagner et s'ils gagnent, je ne sais pas s'ils vont imposer un gel des salaires. Au milieu des années 90, nous nous sommes concentrés sur d'autres options. Nous savons tous ce qui s'est passé. Nous avons été retenus. Il n'y avait rien que nous puissions faire, mais nous avons réussi à rogner les coins et à améliorer les avantages sociaux. Si en vertu de la loi nous ne pouvons obtenir d'augmentations de salaire, je ne sais pas ce que le syndicat peut faire d'autre que de contester la loi. C'est aux membres de décider s'ils veulent s'aventurer dans une voie qui mène à la grève. Je respecterai certainement leur décision. Mais s'ils décident qu'ils veulent éviter cette possibilité, alors je respecterai cette décision-là aussi.

Michael Dewing – Derek.

Derek Brackley – Oui. Je pense que tout d'abord nous coordonnerions les choses avec les autres syndicats (inaudible). Deuxièmement, et peut-être de façon plus générale, je pense que les syndicats de la fonction publique fédérale devraient s'engager dans la contestation de certains enjeux au niveau des Statuts, ce qui pourrait provoquer, mais nous devrions le faire quand même, en ce sens qu'il y a un certain

nombre de choses que les syndicats de la fonction publique fédérale ne peuvent pas négocier, ce que les syndicats dans d'autres segments de notre société peuvent négocier. Est-il raisonnable que le gouvernement fédéral porte préjudice à ses propres employés. Ce n'est pas raisonnable et nous vivons cela depuis très longtemps. Je pense, surtout dans le cas d'un mandat de 0 augmentation qu'il est peut-être temps de le contester, nous pourrions entreprendre des démarches comme soulever la question à la commission et dire qu'il s'agit d'une pratique injuste. Il y a un certain nombre d'approches que nous pourrions élaborer.

Michael Dewing – Merci. Clayton.

Clayton Therrien – Bon, malheureusement encore, c'est la loi. Je suis d'accord avec Richard que nous pouvons, soit contester la loi, soit nous y conformer. Encore là, la stratégie consiste à chercher à obtenir d'autres choses comme dans l'exemple de l'enveloppe d'argent (inaudible). On demande autre chose, plus de temps, on s'assure par exemple que les prestations de retraite ne s'érodent pas. Nous devrions être en mesure de tirer des leçons du litige sur les pensions. Pour ce qui est de, j'emprunte des idées ici, il faut collaborer avec les autres syndicats, les syndicats membres du CNM, mais j'ai un peu plus d'espoir, car je crois que le marché du travail est de notre côté. Il y a tellement de gens qui vont dans l'Ouest et partent d'ici, nous voyons des membres partir tous les jours, et il y a de plus en plus de retraites, de sorte que des divisions entières disparaîtront. Dans la nôtre, il y a 150 personnes et nous prévoyons qu'au moins 70 % d'entre elles partiront dans l'année et ne seront pas remplacées au même rythme que par le passé, mais le travail doit quand même être accompli. Je serais davantage préoccupé au sujet de l'envoi de notre travail outre-mer ou de son impartition.

Michael Dewing – Merci. José.

José Aggrey – Mike, avant que je réponde à la question, allez-vous nous accorder deux minutes pour nos déclarations de clôture? Je pense que c'est ce que nous avons prévu.

Michael Dewing – (rire) Non, mais cela me va si tout le monde... (inaudible)

José Aggrey – Laissez-moi tenter de répondre à la question d'André. Je pense qu'il est très difficile de répondre à cette question, d'abord parce qu'il s'agit de l'avenir et qu'il est difficile pour l'instant de déterminer si les conservateurs obtiendront une majorité ou non. Mais permettez-moi de partager avec vous ce que je sais. Même si je ne fais pas confiance aux gouvernements parce qu'ils diront n'importe quoi pour vous plaire, je sais qu'ils ont une philosophie différente face aux prochaines élections. Les conservateurs feront tout ce qu'ils peuvent pour éviter un ami dans l'électorat, étant donné surtout qu'ils ont deux ou trois ministres puissants en provenance de notre région. Je n'en dirai

pas plus à ce sujet, mais permettez-moi de faire quelques commentaires sur la stratégie à adopter pour aborder toutes négociations. Nous déterminons quelles sont les demandes de nos membres et si les membres nous disent qu'ils veulent plus d'argent, nous nous battons pour cela; s'ils nous disent qu'ils veulent plus de congés, nous nous battons alors pour cela. C'est ce qui a été établi par l'ensemble et si nous faisons face à une situation où nous ne pouvons pas obtenir plus d'argent, nous allons devoir retourner devant les membres et leur demander ce qu'ils veulent d'autre. Mais avant de faire cela, honnêtement, vous savez que nous faisons un sondage. Le sondage nous dit tout ce que les membres veulent. Nous déterminons l'ordre des priorités ou des revendications des membres. Si nous ne pouvons obtenir la première de la liste, nous tenterons ensuite de voir si nous pouvons obtenir la suivante. C'est de cette façon que nous faisons nos négociations et presque chaque fois nous revenons à l'équipe ou au comité de négociation pour définir d'autres revendications qu'il est possible de décrocher ou de préciser les autres choses que nous n'avons pas pu obtenir.

Michael Dewing – Merci. Étant donné que tout ceci doit être traduit et transcrit, je pense que les gens pourront lire ce qui a déjà été dit. D'autres questions? Non? D'accord, merci beaucoup d'être venus. C'est tout. Merci.