

Conseil exécutif national
Réunion extraordinaire
Le mercredi 9 novembre 2015, 16 h

Bureau national
Salle de conférence 1967
100, rue Queen, 4^e étage
Ottawa (Ontario)

Présences :

E. Tremblay (présidence), N. Giannakoulis (par téléconférence), A. Picotte, N. Burrton, A. Butler, C. DesRochers, J. Hove, R. Kelly, A. Nemec, S. Maguire, S. Mullen, N. Pothier, S. Powell, P. Scholey, J. Squires, M. Collins (par téléconférence), I. Borré, C. Vezina, L. Truswell (secrétariat).

Absences :

J. Porter

Observateurs : Michael Donohue, David Hinton, Laura Munroe, Maureen Collins (par téléconférence).

1. Questions aux fins de discussion

1.1 Présentation d'un représentant de l'équipe de négociation du groupe EC

Le président souhaite la bienvenue aux membres de l'équipe de négociation collective (ENC) du groupe EC qui ont demandé à présenter au CEN le rapport de leurs observations et leurs points de vue sur le processus de négociation et de prise de décisions.

Michel Donohue prend la parole au nom de l'équipe.

Il affirme que l'ENC est heureuse de l'élection du nouveau premier ministre et du président du Conseil du Trésor et qu'elle souhaite rendre compte de certains des grands enjeux (trois points) qui ont fait l'objet de discussions de groupes.

Tout d'abord, le représentant de l'ENC rappelle au Conseil exécutif national que l'équipe demeure déterminée à obtenir les meilleures conditions possibles pour les membres, comme elle s'y consacre depuis plus de deux ans, et qu'elle est impatiente d'entreprendre le processus à venir concernant le régime des congés de maladie et les autres questions qui seront abordées à la table de négociation.

Il souhaite en outre dissiper les rumeurs voulant que l'ENC défend mal les intérêts des membres dans le dossier des congés de maladie. Ces rumeurs sont totalement fausses. L'équipe s'est battue pour que l'offre lamentable de l'employeur soit rejetée, après avoir demandé à de nombreuses reprises de connaître les détails des propositions et d'obtenir des données sur l'utilisation des congés. Toutes les données fournies ont été soumises à une analyse qui a permis de conclure que le fait de travailler malade est nuisible pour tout le monde. L'ACEP a d'ailleurs publié cette analyse quantitative sur son site Web.

Le représentant poursuit en affirmant que tous les membres de l'équipe ont travaillé avec diligence et sont tous extrêmement satisfaits des réussites à cet égard. D'autres rumeurs allèguent que certains membres de l'équipe de négociation, qui occupent des postes de gestionnaires, sont davantage enclins à prendre le parti de l'employeur, c'est-à-dire le Conseil du Trésor, et à privilégier une offre avantageuse pour celui-ci. Il s'agit là d'une mauvaise interprétation de la réalité. Certains membres de l'équipe occupent effectivement des postes de gestionnaires, mais cela leur confère un point de vue unique qui permet fort utilement d'équilibrer les perspectives à la table de négociation. S'exprimant d'une seule voix, tous les membres de l'équipe mettent leur expertise et leur expérience à profit lorsqu'ils représentent le syndicat, menant des négociations pour le compte de tous les membres de l'ACEP peu importe leur domaine d'activité.

Le deuxième point abordé par le représentant concerne le rôle de l'équipe et celui du comité de négociation collective, tels qu'ils sont définis dans les règlements et statuts.

Il explique que ce comité a été mis sur pied par les membres précédents du CEN et que la composition globale de tous les comités a été étudiée en détails de manière à garantir la représentation d'un éventail plus large de membres de l'ACEP.

Il ajoute que l'ENC a l'impression que certaines décisions, dont quelques-unes concernent accessoirement les négociations, sont prises à son insu. Par exemple, même si elle reconnaît qu'il est important de communiquer avec les membres à propos de la mobilisation, l'ENC est d'avis que ces interventions pourraient être interprétées comme des appels à la grève par les membres. Or, bon nombre d'entre eux ont laissé savoir à l'ENC qu'ils ne souhaitent pas faire la grève. Le Conseil souhaite participer davantage aux communications relatives aux négociations collectives qui sont destinées aux membres de l'ACEP.

Un sondage pourrait être mené en vue de connaître les opinions et les priorités des membres quant aux négociations. Le Conseil estime qu'il devrait être consulté sur la question de savoir s'il convient ou non de procéder à un tel sondage et, dans l'affirmative, quel devrait en être le contenu.

Le troisième point abordé concerne l'instabilité qui caractérise le rôle de négociateur depuis les six derniers mois, soit depuis que Claude Danik a quitté l'ACEP. Cette instabilité a suscité beaucoup de confusion, et l'ENC espère qu'on déterminera clairement qui assumera ce rôle afin qu'elle puisse s'acquitter efficacement de son mandat.

Le président explique que le retour d'Hélène Paris à son poste principal d'agente de recherche stabilisera la situation de manière significative. M^{me} Paris bénéficie d'une expérience et d'une connaissance du processus de négociation collective du groupe EC inégalées au sein de l'équipe. Sa connaissance approfondie de la convention collective du groupe EC et des différentes positions adoptées par l'ACEP au fil des années est ce qui se rapproche le plus de ce que Claude Danik apportait à titre de négociateur. Le retour de M^{me} Paris à ses fonctions de chercheuse devrait permettre à l'ENC de retrouver une certaine stabilité durant les prochains mois, au cours desquels un négociateur chevronné sera embauché.

Le président remercie les membres du comité de négociation collective de leur présence, ainsi que de leurs observations et de leurs commentaires, affirmant souhaiter qu'ils assistent de nouveau à une réunion du CEN très bientôt.

c. Discussion sur le rôle de négociateur

La description du poste vacant de directeur des Politiques (qui inclut le rôle de négociateur) est ajoutée aux documents distribués aux personnes présentes.

Les règlements et statuts de l'ACEP précisent que le président agit à titre de négociateur en chef et que, conformément au paragraphe 9.12, *le président délègue des pouvoirs aux vice-présidents, aux membres du Conseil exécutif national ou à la direction de l'Association, au besoin*. L'éventail des possibilités s'en trouve donc considérablement limité. Il faut déterminer si cela suffit à répondre aux besoins de l'équipe de négociation, du Conseil exécutif national et des membres.

Différents modèles devraient être envisagés :

1. maintenir le rôle de négociateur en chef du président et désigner un porte-parole qui jouera de fait un rôle de leadership à la table de négociation, ce qui contribuera à assurer le bon fonctionnement des canaux de communication; lors d'une précédente réunion du CEN, il avait été proposé qu'un membre de l'unité de négociation du SEA assume temporairement le rôle de négociateur;
2. embaucher une personne qui remplacera Claude Danik à titre de directeur des Politiques assumant le rôle de négociateur en chef;
3. créer un poste de négociateur en chef au sein de l'unité de négociation du SEA.

Discussion :

La taille du syndicat influe sur le choix du modèle à adopter. Les grands syndicats comptent plusieurs négociateurs parmi leur personnel à temps plein, tandis que les petits syndicats recourent à des experts-conseils. Puisque l'ACEP n'est présente qu'à trois tables de négociation, la charge de travail n'est pas suffisante pour justifier l'embauche d'un négociateur à temps plein.

Nous devrions continuer à faire en sorte que les membres participent davantage au processus de négociation, plutôt que de confier entièrement celui-ci à un seul membre du personnel. Le comité de négociation fait valoir que les rôles et les responsabilités du négociateur devraient être clairement définis. Un employé ne devrait pas mener des négociations pour le compte des membres de l'ACEP sans orientation. Les employés ont tendance à être considérés comme des experts en la matière, mais ils n'ont peut-être pas tous l'expérience pratique nécessaire.

Des comptes doivent être rendus aux membres élus du CEN relativement au processus de négociation, même s'ils n'assument pas nécessairement un rôle de premier plan dans le cadre de ce processus. On fait valoir que le comité devrait présenter des rapports à intervalles réguliers au CEN.

Un membre du comité explique que, dans le passé, l'ancien président de l'ACEP, Bill Krause, a joué le rôle de négociateur en chef, aux côtés de Claude Danik – qui était membre du personnel – et d'Hélène Paris – qui agissait comme chercheuse –, ce qui garantissait la représentation des élus tenus de rendre des comptes et du personnel de recherche et d'analyse. Ce modèle a changé au fil des années, Claude Danik jouant un rôle toujours plus prépondérant et les présidents successifs se limitant à une présence passive à la table de négociation. Comme les décisions doivent être prises par voie de consensus plutôt que d'être rendues uniquement par le négociateur en chef, il importe que les membres de l'équipe de négociation représentent un vaste éventail de points de vue.

Les personnes présentes conviennent qu'il importe de nommer un porte-parole ou un négociateur en chef chevronné. Plusieurs questions sont posées au sujet des prochaines étapes, à savoir si les statuts doivent être modifiés de manière que le président puisse déléguer des pouvoirs à un éventail élargi de personnes et si le poste sera doté au moyen d'un processus interne ou externe.

En effectuant un sondage auprès des membres à propos des négociations, il serait possible de recruter un groupe témoin de volontaires prêts à consacrer leur temps et leur énergie à appuyer les orientations du comité de négociation. Une autre option consisterait à considérer le Conseil des dirigeants et dirigeantes de sections locales comme un groupe de rétroaction et le CEN comme une assemblée élue qui peut légitimement formuler des directives précises aux étapes du processus qui prévoient la prise de décisions.

On fait valoir qu'il faut modifier les statuts s'ils posent problème, mais que cela prend du temps. On suggère aussi d'embaucher un expert-conseil qui assistera le président. Embaucher un négociateur professionnel comporte certes des avantages, mais la décision doit être cohérente par rapport aux statuts.

On recommande que l'ACEP envisage la possibilité d'embaucher un expert-conseil à cette étape-ci. La question préoccupe l'équipe de négociation, qui souhaite pouvoir compter sur une personne entièrement disponible au besoin, mais pas nécessairement sur un nouvel employé à temps plein.

L'**objectif** de la réunion de ce soir étant de discuter des avantages et des inconvénients des différents modèles, toutes les opinions et tous les points de vue sont favorablement accueillis.

Le comité aborde brièvement le sujet de la répartition des ressources et de la dotation en général, s'interrogeant sur la façon d'atteindre les objectifs stratégiques du CEN établis à l'occasion de la séance de réflexion de mai 2015.

Le CEN devrait se tourner vers le bureau national afin d'obtenir des suggestions quant à l'attribution des emplois ou des postes de gestion tels que celui de directeur des Politiques (y compris le rôle de négociateur en chef?) qui n'est toujours pas doté. Si, sur la foi de nos conseils, le président souhaite apporter des changements aux descriptions de postes, comment répartirons-nous le travail de façon à ce que le CEN dispose des ressources nécessaires à l'exécution de son mandat?

Le fait que l'ACEP n'ait toujours pas embauché un employé permanent pour occuper le poste de directeur des Politiques après le départ de Claude Danik peut faire sourciller à première vue, mais ce délai a permis au président de cerner les compétences de plusieurs membres actuels du personnel, dont certains se sont déjà acquittés en partie de bon nombre de tâches relevant du directeur des Politiques (notamment Claude V., Pierre L., Isabelle B. et Hélène P.).

On mentionne que des discussions ont été menées avec le SEA au sujet de l'orientation du soutien administratif nécessaire pour favoriser une utilisation plus souple de ces ressources de manière à répondre aux besoins nouveaux, notamment la nécessité de consacrer davantage d'énergie à la préparation de la formation, des AGA, etc. La direction de l'ACEP s'affaire actuellement à établir avec le SEA une nouvelle description de poste qui tient compte de la nécessité, pour le personnel administratif, de bénéficier de la latitude voulue pour répondre aux besoins nouveaux de l'ACEP. Le CEN sera informé des progrès dans ce dossier.

- a. Rapport du sous-comité de trois (3) personnes sur la plainte concernant la section locale 508

Résolution : Il est proposé par Alex Butler et appuyé par Johanna Hove de traiter ce point à huis clos.

Résolution : Il est proposé par Jessica Squired et appuyé par Emmanuelle Tremblay de lever le huis clos.

- b. Présentation d'une nouvelle version du Règlement n° 5 par Jessica Squires (ci-joint)

L'ébauche présentée aujourd'hui concerne une nouvelle version du Règlement n° 5 qui portera le titre de « Plaintes et mesures disciplinaires ».

M^{me} Squires ne parle pas de l'essence même de l'ébauche, mais décrit le processus qu'elle a suivi.

Elle explique que, le Règlement n° 5 ne représentant pas un mécanisme adéquat, elle a passé en revue les processus disciplinaires de l'AFPC et de l'IPFPC, dont le contenu était très similaire.

Entre autres nouveautés :

- le document renvoie à la résolution adoptée lors d'une réunion du CEN tenue plus tôt cette année concernant la promotion de la discussion ouverte et la nécessité de ne pas utiliser les mesures disciplinaires comme moyen de museler les intervenants ou de clore un débat;
- les règlements actuels de l'ACEP ne comportent pas de dispositions sur le harcèlement sexuel;
- les dispositions qui ont trait aux motifs justifiant le franchissement d'un piquet de grève se fondent sur les motifs reconnus par l'AFPC et sont évidemment sujettes à débat, mais les motifs qui y sont énoncés devraient néanmoins être considérés comme valables;
- comme l'Association ne dispose d'aucun processus d'appel, l'ébauche comporte des dispositions qui concernent un tel processus.

Le reste de l'ébauche décrit un processus qui tente de définir clairement un échéancier, les décisions que le CEN doit prendre, les circonstances dans lesquelles une enquête doit ou non être menée, la composition du sous-comité et le type d'information à inclure dans les rapports.

Il convient de noter que cette ébauche reflète les processus en place dans d'autres organisations.

On remercie Jessica Squires pour le travail colossal qu'elle a effectué en vue de produire ce document.

Il est proposé par Emmanuelle Tremblay et appuyé par Steven Mullen de soumettre l'ébauche au Comité des statuts et règlements.

La résolution est adoptée à l'unanimité.

2. Clôture de la réunion

Il est proposé par André Picotte et appuyé par Nick Giannakoulis de clore la réunion.