



Réunion du Conseil des dirigeants et dirigeantes des sections locales
Mardi 27 juillet 2021
Par vidéoconférence
15 h 30 à 18 h

PROCÈS-VERBAL

Présents : G. Phillips (*président*), J. George, A. Coles, H. Delnick, K. McCurly, Peter, K. Holmes, K. Clark, L. Ladouceur, A. Nemeč, S. Rehman, J. Shaw, A. Picotte, J. Ouellette, S. Kleuskens, R. Phillips, A. Trau, P. Thomas

Absents : D. Barty, L. Desjardins, M. Collins, D. Meyers, K. Mansfield, R. Cherry, J. Lafontaine, J. Squires

**La déclaration de principes de l'ACEP sur le harcèlement est lue à voix haute. Jennifer Gorge est désignée comme personne-ressource en matière de lutte contre le harcèlement pour la réunion, et il convient de porter les préoccupations à son attention par courriel.*

1. Ouverture de séance / Appel nominal

La réunion du Conseil des dirigeants et dirigeantes des sections locales (CDSL) est officiellement ouverte à 15 h 30. Un appel nominal est effectué. On présente une requête afin de tenir une brève discussion sur le projet de loi C-65. Si le temps le permet, on abordera cette question vers la fin de la réunion.

2. Consultation du CDSL sur le budget proposé pour 2021-2022

La version préliminaire du budget de 2021-2022 avait déjà été distribuée aux membres du CDSL. En ce qui a trait au poste 1.1 « Revenus de cotisations », le président du Comité des finances, H. Delnick, donne quelques précisions sur la surévaluation de 480 000 \$ en cotisations des membres, attribuable au rejet d'une résolution par le CEN visant à augmenter les cotisations des membres de 2 \$. Des ajustements devront donc être apportés

en conséquence, dès que le budget sera approuvé. La résolution visant à indexer les cotisations sur une base annuelle (*équivalant à la hausse de taux négociée dans la convention collective des membres du groupe EC*) a été approuvée par le CEN et sera plus tard mise de l'avant lors de l'AGA en vue d'une approbation finale. Actuellement, le budget ne reflète pas les calculs liés à l'indexation des cotisations. Le Comité des finances avait présenté une demande pour augmenter les cotisations en se fondant sur le fait que ces dernières étaient gelées depuis 2014, mais également dans le but de permettre à l'organisation de suivre la tendance en matière de modernisation. Une augmentation d'environ 1 M\$ a été allouée pour le personnel et l'administration afin de répondre aux demandes croissantes des membres.

Les membres du CDSL ont l'occasion de soulever des questions et de formuler des commentaires :

- Malgré la couverture médiatique sur la santé et la sécurité des interprètes en milieu de travail, on recommande de souligner les problèmes auxquels font également face les analystes de politique et de fournir des indicateurs quant au nombre de cas, aux enquêtes à venir, à la représentation, etc. afin de mieux répondre aux membres et de mieux informer les dirigeant.e.s des sections locales au sujet des problèmes qui touchent les membres. Le président évoque le manque de capacités, de personnel, d'ART et de technologies appropriées pour fournir cette information, compte tenu de la somme de travail importante que suppose la représentation des membres. Cependant, l'introduction de Microsoft Dynamics nous aidera à répondre aux questions soulevées et possiblement à générer de meilleures données et statistiques.

Mesure de suivi : J. Ouellette fournira de meilleures données et statistiques au réseau des dirigeant.e.s des sections locales par courriel. En outre, J. Courty enverra le lien vers le rapport annuel aux membres du CDSL comme source d'information additionnelle décrivant la ventilation des cotisations des membres.

- D'autres précisions sont demandées en ce qui concerne la formule utilisée pour calculer les augmentations prévues liées aux coûts des assurances (poste 8.6), ainsi qu'aux déplacements du président (poste 12.3). En outre, on demande si des fonds ont été alloués à la formation des délégués syndicaux/déléguées syndicales (poste 6). On mentionne que le nombre de renouvellements de polices d'assurance consigné jusqu'à présent justifie l'augmentation prévue des coûts d'assurance. En ce qui a trait aux déplacements du président, l'augmentation du prix des billets d'avion et de l'hébergement à l'hôtel a été prise en considération; mais de plus, les préparations en vue du prochain cycle de négociations devraient amener le président à se rendre plus souvent dans les sections locales. L'augmentation des coûts de déplacement est aussi attribuable au fait que l'Association s'est récemment jointe au CTC, où les frais de déplacement des membres doivent être inscrits au budget en conséquence. Enfin, les montants pour la formation des délégués

syndicaux/déléguées syndicales se trouvent aux postes 6.1, 6.2 et 6.3, totalisant 120 000 \$.

- On suggère de ne pas comparer l'ACEP à l'IPFPC, ni d'évoquer le gel des cotisations remontant à 2014, car cela risque de ne pas convaincre les membres, d'où la nécessité d'adopter une approche diplomatique et persuasive, et d'avancer des motifs clairs et transparents pour allouer les fonds d'une certaine façon, avant de réintroduire l'idée d'une augmentation des cotisations au CEN ou aux membres. Il faut miser avant tout sur une information claire communiquée aux dirigeant.e.s des sections locales afin qu'à leur tour, elles et ils puissent informer adéquatement les membres.
- En réponse à une demande sur les principaux changements apportés au budget, l'Association a retenu les services d'une nouvelle entreprise d'investissement afin de gérer les revenus découlant des intérêts. À ce jour, nous avons obtenu un rendement exceptionnel (multiplié par 10) par rapport aux résultats antérieurs. Grâce à notre politique sur les investissements améliorée et au travail effectué à l'interne, nous prévoyons une augmentation importante des surplus. En ce qui concerne le poste 2.2, toutes les augmentations sont directement reliées au soutien aux membres, qu'il s'agisse des négociations ou des relations avec les membres en milieu de travail. Afin de préparer cette proposition budgétaire, nous avons modifié la méthode pour consigner les dépenses (*p. ex. achat de biens immobilisés corporels, comme des ordinateurs et des logiciels*); en effet, il ne s'agira plus de dépenses engagées, mais plutôt de sommes capitalisées et amorties sur toute la durée de vie de ces biens.
- Pour que les membres comprennent bien la valeur de leurs cotisations, nous avons cherché à justifier l'augmentation prévue des dépenses pour honoraires professionnels (postes 1.1 à 1.8) et le surplus découlant de l'indexation. Le départ du directeur des finances a eu des conséquences importantes sur les chiffres figurant au budget, puisque nous avons dû faire appel à des services externes, comme Mercer, et couvrir les frais associés à la préparation du budget. En ce qui a trait aux surplus, le président répond qu'ils sont attribuables à des dépenses imprévues, jumelées à un manque de personnel, faisant ainsi en sorte que de nombreux postes sont restés vacants. Depuis, tous les postes ont été dotés, à l'exception du poste aux relations de travail, qui demeure très difficile à pourvoir. Également, le surplus est en partie attribuable à l'investissement des intérêts qui devait générer 160 000 \$, mais qui a plutôt atteint 500 000 \$; cette augmentation de la valeur de notre portefeuille représente une part importante du surplus (*même si ces fonds ne peuvent pas être dépensés dans le cadre de nos investissements*). En outre, le Conseil du Trésor a décaissé les fonds en lien avec les problèmes du système Phénix. Par conséquent, ces revenus ponctuels imprévus participent tous à l'augmentation projetée qui figure au budget.

- En réponse au problème persistant lié aux services des relations de travail et à la possibilité de recourir à d'autres modèles pour mieux soutenir les employés, J. Ouellette mentionne qu'il a récemment rencontré l'agent principal des relations de travail afin de discuter du problème de dotation des ART, puisque seulement trois candidatures méritant notre attention ont été présentées. La prochaine étape consiste à engager une entreprise de recrutement, une dépense déjà inscrite au budget. En outre, on a invité un ART à la retraite à travailler cinq jours par semaine au cours des prochains mois afin d'apporter un soutien additionnel dans un cas particulier. Le CDSL a été informé de la démission de l'agent à l'éducation; un concours interne a été lancé pour doter un poste intérimaire, qui pourrait intéresser un ART.
- En réponse à une question sur les postes les plus touchés par la COVID, le président mentionne que les coûts liés aux employés du gouvernement ont commencé à augmenter dès le début du travail à distance, un mode de travail nécessitant l'acquisition d'équipements; les vacances ont également contribué à cette augmentation. Conformément à la convention collective, les journées de vacances devaient être payées, contribuant ainsi à cette hausse des dépenses.
- Concernant le poste 10.1, on fait le point sur les locaux actuels et on informe les membres du CDSL que le bail de l'ACEP se terminera en 2023. Le Comité de l'aménagement, un sous-comité du CEN, a été formé et a reçu le mandat de chercher d'autres locaux abordables dans la RCN. L'Association a retenu les services d'un courtier dans le but de limiter ses dépenses en signant un bail de dix ans, selon l'issue des négociations. Au cours des dix dernières années, nous sommes passés de 13 000 à 21 000 membres. Même si le télétravail se poursuit, l'Association doit moderniser ses installations pour permettre des interactions en personne entre les ART et les employés, et ainsi optimiser l'utilisation de ses bureaux. Évidemment, il faudra prévoir les coûts d'un déménagement; cependant, en raison de la COVID, de nombreuses entreprises ont rationalisé leurs activités, ce qui a entraîné une chute du prix des loyers.
- On demande si on a poursuivi la réflexion sur la formation des délégués syndicaux/déléguées syndicales en vue d'alléger la charge de travail des ART de l'ACEP, en plus d'étendre la zone géographique des ART. Selon le modèle employé par l'ACEP, l'Association n'emploie pas de délégués syndicaux/déléguées syndicales pour le processus de grief, puisqu'il s'agit de dossiers de nature politique. Comme 85 % des membres de l'ACEP se trouvent dans la RCN, la majorité des ART travaillent à Ottawa. L'approche adoptée consiste à fournir le même niveau de service aux 15 % restants hors de la RCN. Les ART peuvent se déplacer une fois dans la ville où se trouve le membre afin de lui offrir son concours.
- On juge utile de faire la distinction entre les rôles des délégués syndicaux/déléguées syndicales et des ART de l'ACEP, et de fournir des précisions à cet égard. Il faudrait

tenir compte de cette distinction au moment d'élaborer un programme de formation.

Prochaine étape : Une assemblée générale concernant le budget sera convoquée, suivie d'un examen par le Comité des finances qui étudiera le budget et proposera des modifications, au besoin. Ensuite, le CEN sera informé des discussions découlant de cette rencontre. Le budget final sera présenté aux membres en novembre afin d'être approuvé.

3. COVID-19

On fait le point sur les directives du Conseil du Trésor concernant la réintégration dans les lieux de travail. Compte tenu de l'augmentation du taux de vaccination et de la levée progressive des restrictions de la Santé publique, le SCT prévoit une réintégration graduelle dans les locaux fédéraux à partir de l'automne en fonction d'une approche mesurée tenant compte de la souplesse des effectifs et des directives de la Santé publique. L'objectif consiste à optimiser les ressources et à améliorer les services de santé aux Canadiens en optimisant le plus possible les régimes de travail souples. À court terme, on procédera à une réintégration en mettant l'accent sur les employés occupant un poste qui requiert une présence sur place ou sur ceux qui souhaitent retourner sur le lieu de travail pour des raisons de santé mentale ou autres. Ensuite, les employés qui travaillaient à distance continueront à le faire pendant encore un certain temps. Enfin, les ministères et organismes devront continuer à établir des plans à plus long terme pour le retour au travail de leurs effectifs. Le Conseil du Trésor reconnaît que l'approche « universelle » ne s'applique pas dans ces circonstances, d'où la nécessité d'établir des directives et des principes généraux et de permettre à chaque ministère de se doter de stratégies uniques et adaptées. Les consultations avec les agents de négociation sont en cours.

On évoque la possibilité que des employés non vaccinés demandent de retourner au travail pour des raisons de santé mentale, une situation qui requiert d'autres discussions avec le SCT pour tenir compte des droits individuels. L'équipe de la planification de la réintégration fera d'ailleurs le point sur ce dossier dans un mois.

4. Mise à jour sur le projet de loi C-65 : Loi modifiant le Code canadien du travail (*harcèlement et violence*)

On a créé une formation sur le projet de loi C-65 et 4 dîners-conférences ont été organisés jusqu'à présent (2 en français, 2 en anglais). Les membres du CDSL intéressés sont invités à s'inscrire à ces séances.

La réunion du Conseil des dirigeants et des dirigeantes des sections locales est levée à 18 h, HAE.