



Réunion du CEN
Le vendredi 28 avril 2023
Réunion hybride par vidéoconférence Zoom

PROCÈS-VERBAL PUBLIC

En personne : C. Lonmo, A. Picotte, C. Awada, H. Delnick, S. Crawford, K. Mansfield, A. Okladov, M. English et G. Phillips (président)

Par Zoom : G. Kopytko, A. Nemeč, J. Brulotte, A. Trau, S. Harquail, J. King, J. Lafontaine, M. Glenwright, N. Sheikh, P. Makrodimitris et S. Rehman, A. Butler

Membres du personnel : S. Brosseau, C. Habarugira, J. George et Y. Radwan,

Membres du personnel par Zoom : K. Theriault, J. Ouellette, E. Woods et S. Salter

Absent : P. Ives

1. Ouverture et mot de bienvenue

Le président déclare la réunion du CEN officiellement ouverte à 9 h 01 et, à la suite d'un appel, confirme que le quorum est atteint.

**À ce stade de la réunion, la déclaration de principes de l'ACEP sur le harcèlement est lue à voix haute. J. Ouellette est désigné comme personne-ressource anti-harcèlement pour la réunion, et toute préoccupation doit lui être transmise par courriel.*

**Pour marquer la Journée nationale de deuil, le CEN rend hommage aux personnes qui sont décédées ou ont été blessées dans le cadre de leur travail. Une minute de silence est observée.*

a. Adoption de l'ordre du jour

Il est résolu que le CEN adopte l'ordre du jour de la réunion du 28 avril 2023.

Proposée par : C. Awada

Appuyée par : A. Picotte

Discussion : On présente au CEN E. Woods, conseillère principale. Le président propose une modification afin d'ajouter une discussion à huis clos consacrée à un sujet confidentiel, au point 1.c. La directrice de la Négociation et de la Recherche demande qu'une discussion portant sur l'équité salariale soit ajoutée au point 6.e.

Une personne demande comment le CEN détermine quels sujets vont être abordés à huis clos. Le président explique que, traditionnellement, un membre du CEN demande que le sujet en question soit confidentiel et, à moins d'une objection, il est alors abordé à huis clos. La demande de confidentialité peut être contestée, ce qui génère une discussion suivie d'un vote destiné à faire accepter ou rejeter cette contestation. Si la demande porte sur des sujets choisis par le président de la réunion, il faut une majorité des deux tiers pour que la contestation soit acceptée.

Une personne demande pourquoi on a décidé d'aborder les points 5.c et 5d à huis clos. Le président demande leur opinion aux membres du CEN et, après un vote à main levée, ces points sont modifiés pour être réintégrés au procès-verbal public.

Il est résolu que le CEN adopte l'ordre du jour de la réunion du 28 avril 2023, tel qu'il est modifié.

Proposée par : C. Awada

Appuyée par : A. Picotte

Abstentions (2)

Résolution adoptée à l'unanimité

b. Approbation du procès-verbal public de la réunion du CEN de mars 2023

Il est résolu que le CEN adopte le procès-verbal public de sa réunion du 31 mars 2023.

Proposée par : A. Picotte

Appuyée par : C. Awada

Abstentions (8)

Résolution adoptée à l'unanimité

c. Discussion relative à la lettre du président au CEN à propos de la désinformation dans les médias sociaux (À HUIS CLOS)

2. Rapports

a. Rapport du président

En avril, le président a participé aux réunions suivantes :

- AGA à Moncton
- Conseil des dirigeantes et dirigeants des sections locales
- Conseil régional de l'Atlantique

Un grand nombre de personnes y ont participé. La mobilisation à l'échelle des sections locales continue à progresser. On a reçu une rétroaction positive du Conseil des dirigeantes et dirigeants des sections locales à propos des consultations sur le budget.

Le président a rencontré Nicholas Marcus Thompson, qui dirige le Recours collectif des employées et employés fédéraux noirs, ainsi qu'une militante et membre de l'ACEP, Bernadeth Betchinnomo. Ils feront une présentation au CEN dans l'après-midi. Ils solliciteront un soutien afin d'aider les employées et employés noirs à surmonter les problèmes que vivent les membres de leur communauté. Étant donné que cette présentation revêt un caractère très urgent, on a décidé de les inviter à la réunion d'aujourd'hui.

Le président a assisté aux séances d'information sur la grève à l'AFPC. Malheureusement, divers problèmes techniques sont survenus durant la première séance. En revanche, la deuxième et la troisième séances se sont exceptionnellement bien déroulées et ont réuni un grand nombre de participantes et participants. Le président a affiché sa solidarité, offrant son soutien au sein des lignes de piquetage pendant ses temps libres (au moins une fois par jour), car il habite à proximité.

L'ACEP s'est inscrite à l'assemblée générale du Congrès du travail du Canada (CTC). Les déléguées et délégués ont été choisis et y participeront à Montréal du 8 au 12 mai 2023.

Discussion : Une personne signale une erreur dans la liste des personnes qui ont été mises en copie du courriel envoyé par le bureau du président à l'AFPC à propos de la solidarité de l'ACEP. Le président reconnaît qu'une erreur a été commise par un membre du personnel.

b. Rapport du directeur général

Le rapport trimestriel est présenté au CEN. Il y a une faute de frappe au point 2.b à propos de la date d'une décision. Une nouvelle version sera distribuée avec la bonne date.

André Poliquin est revenu de son congé sans solde et assumera le rôle de directeur des Services de représentation et d'éducation. Les équipes chargées de la représentation et de l'éducation relèveront désormais de lui, et il relèvera pour sa part du directeur général.

Plusieurs réunions de comités et de sous-comités ont eu lieu en avril. Les détails en seront communiqués à la section « Mise à jour des comités » du présent procès-verbal.

Par ailleurs, le directeur général (DG) a travaillé avec la directrice de la Négociation et de la Recherche et son équipe à propos de l'équité salariale.

Les membres ont satisfait aux exigences en vigueur pour demander une assemblée générale extraordinaire. Elle aura lieu le 3 mai 2023.

Le DG a également assisté aux séances d'information sur la grève intitulées « Solidarité avec l'AFPC ». Les détails en seront communiqués par la directrice des Communications et des Affaires publiques.

La formation des déléguées et délégués syndicaux en anglais a eu lieu en avril. Le président et l'agente de liaison avec les sections locales, avec l'aide des ART, continuent à faire augmenter le nombre de déléguées et délégués et de dirigeantes et dirigeants de sections locales. Il demeure difficile d'inscrire suffisamment de membres aux formations en français. Une réunion est prévue la semaine prochaine pour réfléchir à divers moyens d'augmenter le nombre d'inscriptions de personnes francophones.

c. Directrice de la Négociation et de la Recherche

L'équipe de négociation des EC s'est réunie le 18 avril pour discuter des propositions en attente et de ce qui sera soumis à un arbitrage.

L'équipe de négociation des TR était en médiation le 12 avril. Une réunion subséquente a été planifiée pour le 14 avril, mais a été annulée par l'employeur. Les prochaines séances sont prévues en mai.

L'équipe de négociation du BdP a fixé des dates potentielles en mai.

Sur le plan de la recherche, le sondage de la GRC a pris fin le 13 avril. L'analyse des résultats est en cours.

L'équipe de recherche continue d'appuyer les différents comités et sous-comités.

Il a fallu consacrer beaucoup de temps aux problèmes d'équité salariale. On a tenu des réunions avec la BdP, le BDPB et la GRC. Une réunion était prévue le 21 avril, mais elle a été annulée par l'ACEP, dans un élan de solidarité avec les grévistes de l'AFPC.

d. Rapport de la conseillère principale

La conseillère principale E. Woods commencera à travailler à temps plein en mai.

e. Directrice des Communications et des Affaires publiques

Ce mois-ci, l'équipe chargée des communications et des affaires publiques a géré plusieurs campagnes et événements qui se chevauchaient, ce qui s'est révélé extrêmement difficile, et a obligé le personnel à faire de nombreuses heures supplémentaires. Trois séances d'information consacrées à la solidarité avec les grévistes de l'AFPC ont été organisées entre le 13 et le 17 avril. Le taux de participation a dépassé les attentes, puisqu'une séance a réuni un nombre record de 580 personnes. En outre, ces séances ont généré un nombre record d'inscriptions de membres sur une période de deux semaines. Ainsi, le taux d'inscription de membres est passé de 57 % à 63 %. Des milliers de membres se sont inscrits pour la première fois ou ont mis à jour leurs renseignements. Il y a eu des difficultés techniques lors de la première séance, mais elles ont été réglées et les séances suivantes se sont déroulées sans aucun problème.

L'assemblée générale concernant le budget (AGB) a eu lieu le 12 avril. Des membres nous ont fait part de commentaires à propos de certains des problèmes techniques survenus lors de cette assemblée, et l'équipe travaille à répondre en vue de futurs événements.

Des propositions de grande qualité ont été reçues de cabinets de consultants à la suite de l'appel de propositions de l'ACEP concernant les résolutions présentées par les membres. On est en train d'évaluer les options et une décision sera rendue prochainement.

L'ACEP continue de faire campagne pour la santé et la sécurité des interprètes. Une séance d'information a été organisée avec les interprètes le 4 avril, et on a demandé à l'ACEP de redoubler d'efforts pour soutenir la cause des interprètes.

La directrice des Communications et des Affaires publiques mentionne des courriels négatifs reçus de certains membres, qui ciblent des membres du personnel ayant participé à la préparation d'événements récents. Étant donné que les membres du CEN ont été mis en copie, elle rappelle qu'il est important de défendre les membres du personnel de l'ACEP afin de maintenir un milieu de travail à la fois sûr et sain, et de préserver le moral du personnel en cette période très stressante.

Discussion : Une personne membre du CEN signale que les procès-verbaux publics des réunions du CEN de 2023 ne sont pas accessibles actuellement sur le site Web de l'ACEP. Elle mentionne les préoccupations que les membres de sa section locale lui ont transmises à propos des problèmes techniques vécus par les participants en ligne à la séance d'information et à l'AGB.

La directrice des Communications et des Affaires publiques assure que les procès-verbaux sont toujours publiés dès qu'ils ont été approuvés et traduits, mais dit qu'on a certains problèmes internes pour la réception des versions finales. En ce qui concerne les problèmes techniques observés lors de récentes réunions, l'ACEP a acquis une licence d'utilisation du logiciel Zoom avec une limite de 300 participants par réunion. Compte tenu du taux de participation historique, on a fait ce choix dans un souci de prudence financière. L'Association était prête à accueillir toutes les personnes inscrites, mais à cause de participantes et participants inattendus de dernière minute, la séance initiale s'est déroulée en « surcapacité ». La licence a depuis été mise à niveau, et la capacité ne sera plus un problème à l'avenir, comme l'ont démontré les deux séances d'information suivantes.

6.a : Discussion – Accessibilité et inclusion de tous les membres

Une personne membre du CEN soulève une question à propos de l'accessibilité de la fonction de clavardage durant les séances d'information et de l'accessibilité en général. Le président dit que l'expérience vécue en ligne devrait être similaire à celle des participantes et participants aux réunions en personne. On est en train de travailler en vue d'améliorer l'accessibilité et de tenir compte des commentaires des membres quand ils sont pertinents et que c'est possible. Les réunions virtuelles créent une certaine complexité, à la fois sur le plan constitutionnel et opérationnel.

f. Directrice des finances

En raison de la grève de l'AFPC, l'équipe des finances a dû solliciter les ressources d'autres ministères pour répondre aux demandes de renseignements. Des milliers de nouvelles inscriptions ont été effectuées, et plus d'un milliard de membres ont mis à jour leurs renseignements. On a reçu de nombreux appels téléphoniques et courriels de membres à la suite des séances d'information sur la grève de l'AFPC. Parce qu'il y a actuellement un seul poste de commis des Services aux membres, les exigences imposées aux membres du personnel sont nombreuses.

En raison du changement de composition du Comité des finances, les états financiers de mars et avril n'ont pas encore été approuvés. Le comité se réunira pour discuter des questions en suspens, et on présentera des chiffres en prévision de la réunion du CEN de mai. Les chiffres non officiels pour la période de trois mois terminés le 31 mars montrent un excédent de 1,7 M\$. Le portefeuille de placements chez Cumberland Wealth Management a affiché un bon rendement au premier trimestre, avec 4,47 % de plus depuis le début de l'année et 2,8 % de plus depuis sa création.

Le coût des améliorations locatives s'établit actuellement à 2,8 M\$, mais ce montant ne tient pas compte des montants qui reviennent à l'ACEP dans le cadre de son bail à Constitution Square, qui représentent environ 1,3 M\$.

La réunion du Conseil des dirigeantes et dirigeants des sections locales et l'AGB ont eu lieu respectivement le 4 et le 12 avril. Le service des finances est en train de travailler avec l'équipe de direction pour répondre aux questions issues de ces deux événements, tout en respectant les exigences de confidentialité liées aux activités syndicales.

Discussion : Une personne membre du CEN s’informe à propos du coût total du règlement conclu avec le SEA-CSN, et se demande s’il respecte le mandat donné par le CEN. Le CEN a initialement approuvé le versement de 4 % par an pendant trois ans, pour un total de 12 %. L’entente conclue prévoit une augmentation de 5 % durant la première année et de 3 % la deuxième année, pour un total de 8 %; elle arrive à expiration en mai 2024.

Ce coût a été pris en compte dans le dernier budget approuvé par le CEN et les membres en novembre 2022. Les autres changements apportés aux avantages sociaux (avec coût monétaire) comprennent une augmentation de l’allocation de mieux-être, qui passe de 300 \$ à 600 \$, et une augmentation de l’indemnité de déplacement, qui passe de 75 \$ à 120 \$. Compte tenu de la précédente analyse présentée au CEN par C. Danick, ces deux augmentations demeurent peu élevées par rapport à la moyenne du marché. Pour bénéficier de ces deux avantages sociaux, il faut présenter des reçus. En plus de l’augmentation de salaire, un paiement forfaitaire de 1 500 \$ (prime à la signature) tient compte de l’ajustement au coût de la vie; il est versé à toute personne qui est rémunérée à temps plein au moment de la signature.

Les membres discutent ensuite pour déterminer si l’entente va ou non au-delà du mandat confié par le CEN. Deux membres du CEN se demandent s’il faut ou non soustraire l’augmentation d’autres avantages sociaux de la valeur monétaire totale du mandat approuvé par le CEN. Selon l’avocate générale, le mandat du CEN vise uniquement l’augmentation salariale et l’ajustement au coût de la vie (ACV); ainsi l’augmentation salariale de 4 % sur deux ans plus l’ACV (prime à la signature) ne vont pas au-delà de ce mandat, car ils respectent le coût total prévu. Les membres du CEN s’inquiètent car ils se demandent si c’est vraiment le cas, ou si les augmentations appliquées à d’autres avantages sociaux doivent être soustraites de la valeur monétaire totale du mandat approuvé par le CEN. Une personne membre du CEN et des membres de l’équipe de négociation disent que des membres de cette équipe ont vérifié à plusieurs reprises que le mandat en question était respecté.

Une personne suggère qu’on communique le coût de l’entente signée, ainsi que le mandat du CEN, afin de pouvoir prendre une meilleure décision. Une personne membre du CEN demande le vote. À titre d’information, la directrice des finances indique qu’on n’a pas demandé le calcul des autres avantages qui s’inscrivent dans un seuil de 4 %.

Il est résolu que le Service des finances, de concert avec l’équipe de négociation du SEA, examine les coûts exacts avant la signature de l’entente pour déterminer si l’on est allé ou non au-delà du mandat.

Proposée par : S. Crawford

Appuyée par : M. English

Abstentions (5)

Résolution adoptée à l’unanimité

g. Rapport de l’avocate générale et directrice des Politiques

L’avocate générale et directrice des Politiques fait le point sur le grief de principe que l’ACEP a déposé contre la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), fondé sur des allégations de racisme et de discrimination envers des personnes noires travaillant à la

Commission; ce grief a été transféré à la Commission (CRTESFP) aux fins d'arbitrage. Il a été déposé parallèlement à deux griefs semblables présentés par l'Association des juristes de justice (AJJ) et l'AFPC.

Les trois agents négociateurs ont fait une demande de médiation commune à la Commission, qui l'a acceptée. Les prochaines étapes consistent à organiser les séances de médiation avec les agents négociateurs, les membres et la CCDP. Aucune date n'a été fixée pour l'instant. Néanmoins, les agents négociateurs ont écrit à la Commission pour demander que la première séance de médiation ait lieu au plus tard au début du mois de juin.

Les négociations pour la BdP se poursuivent. Trois séances sont provisoirement prévues en mai. Bien qu'il n'y ait eu aucune discussion à propos des salaires, on fait des progrès.

Le 13 mars 2023, l'ACEP a déposé une plainte pour non-respect du gel des conditions de travail contre le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. La plainte allègue que le SCT n'a pas respecté le gel des conditions de travail prévu à l'article 107 de la *Loi*.

Le 13 avril, le SCT a présenté sa réponse à la plainte de l'ACEP à la Commission. Il maintient avoir engagé une consultation avec les agents négociateurs, ajoutant que les syndicats et leurs membres ont été informés du passage au travail en mode hybride avant l'avis de négociation, que le travail à distance était une réponse à la pandémie et n'a jamais été prévu pour être permanent, et que la directive sur le travail hybride de décembre 2022 s'inscrit parfaitement dans les prérogatives de l'employeur.

L'ACEP a déposé sa réponse aux commentaires du SCT le 26 avril. Par ailleurs, l'Association examine ses exigences en vertu de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* – à la fois en tant que prestataire de services et en tant qu'employeur – et envisage de faire appel aux services d'un consultant en accessibilité pour nous aider, notamment pour passer en revue notre site Web afin de déterminer s'il répond aux exigences d'accessibilité de l'Ontario.

Discussion : Une personne précise que la seule plainte liée au retour sur les lieux de travail déposée par l'ACEP est la plainte pour non-respect du gel des conditions de travail, qui affirme que l'employeur n'est pas autorisé à modifier quelque disposition que ce soient des conditions de travail une fois que « l'avis de négociation » a été déposé.

MESURE DE SUIVI : K. Theriault examinera les fonctions d'accessibilité qui ont été intégrées au site Web de l'ACEP au moment de l'achat, en 2018.

3. Mise à jour des comités (en attente de la réunion de mai du CEN)

4. Présentations

a. Système de gestion des cas (SGC)

La présentation du conseiller en GI et TI de l'ACEP sur le Système de gestion des cas de l'Association a été reportée à la réunion de mai du CEN.

b. Système paye ProGen (Shireen et Pankaj Segal)

Shireen Miller, sous-ministre adjointe (SMA) responsable du Système de ressources humaines et de paye de la prochaine génération (ProGen) à Services partagés Canada, et Pankaj Sehgal, SMA au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH), présentent en duo une mise à jour sur le projet qui remplacera Phénix et 33 autres systèmes de RH.

S. Miller et P. Sehgal font le point sur le projet ProGen. Trois fournisseurs de calibre mondial se sont qualifiés dans le cadre du processus d'approvisionnement, dépassant toutes les normes législatives et de l'industrie. L'évaluation des trois fournisseurs est en cours depuis 2018 et prend la forme de projets pilotes mis en œuvre dans différents ministères. Le projet est complexe en raison de la nature des effectifs et des nombreuses conventions collectives établissant des modalités d'emploi différentes. Le but consiste à réduire la marge d'erreur en simplifiant le système lorsque c'est possible. Le projet fait également l'objet d'une haute surveillance par des tiers puisqu'il survient dans un contexte de grande méfiance. L'équipe discute également des risques du projet et des conditions essentielles à son succès, en mettant l'accent sur l'importance de centraliser les données et d'assurer une surveillance, tout en évoquant le risque de complications découlant de toute réaction défavorable.

Depuis 2020, les agents de négociation jouent un rôle crucial dans le processus, notamment dans le cadre de réunions mixtes de consultation patronale-syndicale. Le projet arrive maintenant à la fin de la première phase. Les phases deux et trois sont actuellement prévues pour l'automne 2023. La mise en œuvre se fera graduellement, et des tests rigoureux seront effectués à chaque étape.

Discussion : Un membre du CEN demande s'il y a un plan d'urgence en cas de défaillance du nouveau système. Phénix continuera d'être utilisé en même temps et les employés pourraient toujours recourir à l'ancien système si des problèmes devaient survenir. On poursuivra également le traitement des cas en retard.

Une personne membre du CEN demande si un changement de garde au gouvernement pourrait entraîner des problèmes. On répond que ce ne sera pas le cas, compte tenu de la nécessité de moderniser la technologie. Cependant, il faut réfléchir à l'incidence d'un changement de garde sur le moment de la prise des décisions.

c. Présentation sur le Recours collectif noir (N. Thompson et B. Betchinnomo)

Nicholas Marcus Thompson et Bernadeth Betchinnomo, deux membres du personnel fédéral qui ont mené des batailles historiques pour la communauté noire au Canada, se joignent à la réunion du CEN pour parler du Recours collectif noir contre le gouvernement fédéral.

Le recours collectif vise, entre autres, à obtenir :

- 2,5 milliards de dollars en indemnisation pour la détresse économique (pertes de revenus, de possibilités d'avancement et de valeur des prestations de retraite, mais également d'autres avantages sociaux découlant du faible taux de promotion des fonctionnaires noirs).
- Une modification à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de créer une catégorie distincte pour les fonctionnaires noir·e·s.
- Une révision des processus d'embauche de la fonction publique fédérale visant à supprimer les obstacles pour tous les groupes racialisés.

En appuyant le recours collectif, l'Association participerait à rétablir la confiance des fonctionnaires noir·e·s au sein des syndicats de la fonction publique fédérale. Le Secrétariat du recours collectif noir sollicite le soutien de l'ACEP sous les formes suivantes :

- Un don de 100 000 dollars pour aider à financer des experts juridiques, des services de traduction, des services de consultation et d'autres ressources nécessaires pour organiser le recours;
- Une aide financière pour permettre à deux membres d'assister à la Conférence des Nations Unies à New York, en décembre 2023, afin de présenter le travail réalisé par l'organisation, compte tenu de l'incidence de ce type d'événements sur la loi;
- Une déclaration de l'ACEP destinée à l'ensemble de ses membres noir·e·s exprimant son appui et décrivant les étapes concrètes que l'Association entend prendre pour les aider à remédier à leurs difficultés au travail.

Le président souligne l'importance de leur message, et exhorte le CEN à tenir compte de l'ampleur de la crise et de la nécessité d'agir plus activement pour corriger les traumatismes, les souffrances et les injustices dont la communauté noire a été victime au sein de la fonction publique fédérale, pendant de nombreuses décennies.

Discussion : Le président mentionne également que l'ACEP remettra un rapport au Comité sénatorial permanent des droits de la personne dans le cadre de ses audiences sur le racisme anti-Noir·e·s, le sexisme et la discrimination systémique à la Commission canadienne des droits de la personne.

Les membres du CEN discutent des prochaines étapes concernant les demandes de soutien. Le président encourage les membres du CEN à se concentrer sur ce que l'ACEP peut s'engager à faire. On évoque la possibilité que les sections locales financent les dépenses associées à... [sic]

Une personne membre du CEN, également membre du Sous-comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (SCEDI), mentionne que le Sous-comité avait déjà traité une demande d'une section locale concernant le Recours collectif noir, mais que la section locale n'avait pas fourni l'information requise concernant une demande de don.

Un membre du CEN souligne que l'ACEP représente de nombreuses personnes noires et que l'apport du syndicat à cette cause est une façon de défendre ses membres. Si un don n'est pas possible, on suggère d'explorer d'autres avenues.

Le président répond qu'il serait plus facile pour l'Association d'inviter Nicholas et Bernadeth à s'adresser aux membres lors d'événements de l'ACEP ou aux assemblées générales annuelles, et d'informer les membres noirs des mesures que nous avons prises.

Il est résolu que le SCEDI collabore avec le Comité des finances afin de formuler une recommandation au CEN sur les prochaines étapes entourant le soutien au Recours collectif noir. Une personne membre du CEN demande le vote.

Proposée par : C. Awada

Appuyée par : S. Harquail

Abstentions (0)

Résolution adoptée à l'unanimité

5. Points de décision

a. Nomination d'une déléguée syndicale ou d'un délégué syndical pour le BDPB

Il est résolu que le CEN approuve la nomination de la personne déléguée pour le BDPB.

Proposée par : S. Crawford

Appuyée par : M. English

Abstentions (1)

Résolution adoptée à l'unanimité

MESURE DE SUIVI : C. Habarugira informera la personne qu'elle a été nommée.

b. Décisions du Comité des finances

Le Comité des finances intérimaire s'est réuni à la fin du mois d'avril pour passer en revue les points laissés en suspens. Lors de la réunion, des membres ont exprimé leurs préoccupations concernant le service des finances de l'ACEP et sa charge de travail. La situation est telle que des cas d'épuisement professionnel sont à prévoir. Le Comité juge important de tenir compte de ces préoccupations et propose de recourir à un poste de niveau 2 déjà approuvé pour créer un poste de commis aux comptes créditeurs, et de faire approuver un nouveau poste de niveau 3 pour le poste « d'assistant-e comptable ». Pour préserver la santé et la sécurité du personnel de l'ACEP, et sous réserve du budget, le Comité a adopté une résolution visant à soumettre cette proposition au CEN. Ces postes sont nécessaires pour s'assurer que les pratiques exemplaires sont suivies et que l'Association exerce un contrôle interne rigoureux, pour ainsi traiter un volume de travail élevé en faisant appel à du personnel ayant une expérience adéquate.

Le coût total des postes à créer s'élèverait à environ 60 000 \$ pour le poste de niveau 2 déjà approuvé, et à environ 80 000 \$ pour le poste « d'assistant-e comptable » de niveau 3.

Il est résolu que le Comité des finances recommande que le poste de niveau 2 déjà approuvé à la « section des Finances » soit renommé et occupé par une ou un « commis aux comptes créditeurs » (commis aux CC), et qu'un nouveau poste « d'assistant-e comptable » de niveau 3 soit créé pour atténuer le stress que subissent l'unique commis aux CC actuelle et la directrice des Finances.

Proposée par : A. Okladov

Appuyée par : C. Awada

Discussion : Une personne membre du CEN demande pourquoi cette recommandation a été approuvée par le Comité des finances, et non par le Sous-comité des RH. Le directeur général précise que même si le dossier a été présenté au Sous-comité des RH et y a fait l'objet de discussions, aucune décision n'a été prise par cette instance. La question a été à nouveau abordée lors de discussions au Comité des finances en raison de son incidence sur le budget et, par conséquent, le Comité a décidé d'approuver une résolution pour soumettre cette recommandation au CEN.

Une personne membre du CEN mentionne qu'il n'y a aucun budget approuvé actuellement et qu'on ne peut pas étudier cette recommandation avant d'avoir établi le budget.

On répond qu'il existe dans les faits un budget approuvé. On rappelle au CEN que le budget auquel on fait ici référence est celui qui a été approuvé en septembre 2022 par le CEN, et en novembre 2022 par les membres lors de l'AGA. Tel que mentionné, les états financiers pour janvier, février et mars ont été préparés en fonction du dernier budget approuvé. Une fois que les questions auront été réglées et que le Comité aura donné son aval aux états financiers, ils seront transmis au CEN qui devra les examiner et les approuver.

Une personne membre du CEN interrompt la discussion et perturbe la réunion en adoptant un comportement inapproprié.

Le président demande au membre du CEN, H. Delnick, de quitter la réunion. La personne s'exécute, après avoir proféré des commentaires inappropriés. Le CEN propose de lever la séance en cours.

Il est résolu que la réunion en cours soit ajournée et qu'une réunion spéciale du CEN soit inscrite au calendrier pour aborder le reste des points à l'ordre du jour.

Discussion : Même s'il reste encore du temps à la réunion, en raison des perturbations et de l'horaire très rempli des membres du CEN, le président propose de passer au vote.

(14) Pour

Résolution adoptée

(1) Contre

(1) Abstention

Contrat d'emploi standard – président de l'ACEP

Le président constate que la réunion a pris du retard. Il demande aux membres leur disposition à assister à une réunion spéciale du CEN pour discuter des points 5c et 5d, puisqu'ils nécessiteront sans doute de longues discussions et qu'il y a d'autres points urgents à l'ordre du jour qu'il importe d'aborder.

Le point est abordé brièvement et sera reporté jusqu'à ce qu'une réunion spéciale du CEN soit convoquée. On y discutera alors des autres points à l'ordre du jour.

- c. Rémunération – président de l'ACEP (mandat 2024-2026)**
- d. Modification constitutionnelle de l'article 8 par le Sous-comité des statuts et règlements (SCSR)**
- e. Suivi des dates des fêtes et événements religieux par le bureau national**

6. Points de discussion

- a. ~~M. Glenwright – Accessibilité et inclusion de tous les membres~~**
- b. S. Brosseau – Sondage auprès de la GRC**
- c. G. Phillips – Bilan de la grève de l'AFPC**
- d. K. Theriault – Mise à jour sur le CCR**

7. Le point sur les mesures de suivi de la réunion précédente

- a. Le bureau national fera un suivi des dates des fêtes et événements religieux.**

- b. Le bureau national fera le point sur la position de l'ACEP concernant le Réseau des employés fédéraux autochtones (REFA) pour demander une exemption aux exigences de la *Loi sur les langues officielles* (en cours).
- c. La directrice des Communications et des Affaires publiques fera le point sur l'entrevue avec l'employé trans du Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP).
- d. Le bureau national invitera F. Raposo à la réunion du CEN d'avril afin de faire une présentation sur le SGC (terminé).
- e. Le directeur général fera un suivi sur le nombre de membres à la retraite ou d'ex-membres qui figurent toujours sur les listes de membres.
- f. Le bureau national dressera la liste des membres du CEN qui ne siègent pas à un comité ou un sous-comité (terminé).
- g. Le SCSR doit faire le point sur l'étude de l'article 8 des statuts et règlements.
- h. Le bureau national fera un suivi auprès de S. Rehman et enverra un sondage Doodle en vue de la prochaine réunion du Sous-comité des RH (*terminé*)
- i. Le bureau national ajoutera Katia ou un membre des Communications à la liste des membres du Sous-comité sur les votes.

La réunion du CEN est levée à 16 h 38.

* * * * *

Le présent procès-verbal rend fidèlement compte de la réunion du Conseil exécutif national qui s'est tenue le 31 mars 2023.

APPROUVÉ par :