Politique sur les services essentiels pour les groupes EC et TR

Date d'entrée en vigueur : le 30 octobre 2026

1. Introduction

1.1. Avant de signifier un avis de négocier à l'employeur, l'ACEP, au nom de l'unité de négociation, est tenue de choisir un mode de règlement des différends : soit l'arbitrage, soit la conciliation (avec droit de grève).

1.2. Si l'ACEP opte pour le processus de conciliation (avec droit de grève), l'employeur peut, conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « **Loi** »), présenter un avis écrit indiquant qu'il estime que certains postes au sein de l'unité de négociation sont nécessaires à la prestation de services essentiels.

1.3. Dès la présentation de cet avis, l'employeur et l'ACEP doivent déployer tous les efforts raisonnables pour conclure une entente sur les services essentiels (« **ESE** »).

1.4. Une ESE doit être négociée avant qu'une grève puisse légalement avoir lieu. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, le dossier peut être renvoyé à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « **Commission** ») pour qu'elle se prononce.

2. Objet

2.1. La présente *Politique sur les services essentiels* (la « **Politique** ») vise à établir le processus de négociation d'une ESE par l'entremise d'un Comité des services essentiels désigné à cette fin.

3. Application

3.1. La Politique s'applique à toutes les ESE négociées par l'ACEP au nom des unités de négociation EC et TR.

4. Définitions

4.1. Aux fins de la Politique :

a. un « **service essentiel** » est un service, une installation ou une activité de l'employeur qui est ou qui sera, à quelque moment que ce soit, nécessaire à la sécurité du public ou d'une partie de celui-ci;

b. une « **entente sur les services essentiels** » est une entente conclue entre l'employeur et l'ACEP qui indique :

i. les types de postes, au sein de l'unité de négociation, dont l'employeur a besoin pour assurer les services essentiels;

ii. le nombre de ces postes qui sont nécessaires à cette fin;

iii. les postes précis qui sont nécessaires à cette fin.

5. Comité des services essentiels

5.1. Formation du Comité des services essentiels

5.1.1. Si l'employeur avise l'ACEP, en vertu de la Loi, de son intention de conclure une ESE visant les unités de négociation EC ou TR, l'Association met sur pied un Comité des services essentiels (le « **CSE** ») chargé de négocier une ESE avec l'employeur.

5.2. Composition du Comité des services essentiels

5.2.1. Le CSE du groupe EC se compose des personnes suivantes :

a. la négociatrice ou le négociateur en chef, soit le ou la président·e de l'ACEP, soit son ou sa délégué·e, conformément au règlement 7.7.1(b);

b. la négociatrice ou le négociateur membre du personnel, soit la directrice ou le directeur des Négociations, de la Recherche et de l'Équité salariale à l'ACEP, soit son ou sa délégué·e, conformément au règlement 7.7.1(c);

c. un·e agent·e de recherche et/ou un·e autre membre du personnel de l'ACEP, s'il y a lieu;

d. jusqu'à cinq (5) membres du groupe EC, nommé·es conformément à l'article 5.3 de la Politique.

5.2.2. Le CSE du groupe TR se compose des personnes suivantes :

a. la négociatrice ou le négociateur en chef, soit le ou la vice-président·e de l'ACEP, soit son ou sa délégué·e, conformément au règlement 7.7.3(b);

b. un·e agent·e de recherche et/ou un·e autre membre du personnel de l'ACEP, s'il y a lieu;

c. jusqu'à cinq (5) membres du groupe TR, nommé·es conformément à l'article 5.3 de la Politique;

d. s'il y a lieu, une négociatrice ou un négociateur membre du personnel, soit la directrice ou le directeur des Négociations, de la Recherche et de l'Équité salariale à l'ACEP, soit son ou sa délégué·e, conformément au règlement 7.7.3(d).

5.2.3. Au besoin, le CSE peut demander de l'aide ou des conseils à d'autres spécialistes.

5.2.4. Seul·es les membres élu·es ou nommé·es des groupes EC ou TR et la négociatrice ou le négociateur en chef sont membres votant·es du CSE.

5.3. **Nomination des membres du Comité des services essentiels**

5.3.1. Le processus pour nommer les cinq (5) membres du CSE issu·es de l'unité de négociation concernée et pourvoir les postes vacants au sein du CSE est choisi par consensus et supervisé par le Comité de négociation collective (le « **CNC** »).

5.4. **Mandat du Comité des services essentiels (description et durée)**

5.4.1. Le mandat du CSE commence quand l'employeur avise l'ACEP, conformément à la Loi, de son intention de conclure une ESE.

5.4.2. Le mandat du CSE prend fin :

a. soit quand la Commission rend sa décision définitive;

b. soit à la conclusion de l'ESE ou à la fin de la ronde de négociations concernée, selon la première éventualité.

5.5. **Formation**

5.5.1. La négociatrice ou le négociateur membre du personnel veille, avec d'autres membres du personnel, à ce que les membres du CSE issu·es de l'unité de négociation concernée reçoivent une formation adéquate avant leur entrée en fonction au CSE.

5.6. **Déclaration solennelle**

5.6.1. Les membres du CSE issu·es de l'unité de négociation concernée doivent également signer une déclaration solennelle avant d'entrer en fonction au CSE.

6. Négociation d'une nouvelle ESE ou d'une ESE modifiée

6.1. Le processus de négociation d'une ESE comprend trois phases :

a. la phase préparatoire;

b. la phase de négociation;

c. la ratification.

6.2. **Phase préparatoire**

6.2.1. Pendant la phase préparatoire, le CSE doit :

a. lire et analyser la proposition d'ESE de l'employeur;

b. recueillir de l'information;

c. préparer des contre-propositions concernant l'ESE;

d. s'efforcer de consulter les membres occupant les postes que l'employeur considère nécessaires à la prestation de services essentiels.

6.2.2. Cette phase peut également servir à élaborer les arguments de l'ACEP, à cerner les points d'accord ou de désaccord, et à définir les positions initiales de l'ACEP en vue des négociations.

6.2.3. Le CSE dispose d'un pouvoir discrétionnaire total pour choisir les méthodes, les outils, les processus de consultation et les échéanciers relatifs à la phase préparatoire. Il peut notamment s'agir de mener des sondages ou des entrevues, d'examiner des documents, de se rendre sur les lieux de travail ou de consulter des spécialistes.

6.3. **Phase de négociation**

6.3.1. Pendant la phase de négociation, le CSE doit :

a. s'efforcer de limiter le nombre de postes considérés comme essentiels à ceux qui sont strictement nécessaires à la prestation de services essentiels;

b. s'efforcer de consulter les membres occupant les postes que l'employeur considère nécessaires à la prestation de services essentiels.

6.3.2. Le CSE dispose d'un pouvoir discrétionnaire total pour choisir la stratégie de négociation de l'ESE, l'ordre dans lequel les questions seront abordées, la fréquence et les modalités des communications relatives aux négociations, ainsi que les processus décisionnels internes connexes.

6.4. **Ratification**

6.4.1. Le CSE peut décider du format et du niveau de détail de sa recommandation en vue de la ratification d'une ESE de principe, ainsi que des documents fournis à l'appui. Au besoin, il peut consulter le CNC, des spécialistes ou d'autres comités.

6.4.2. Lorsqu'une ESE de principe est conclue, elle doit être présentée au CNC avec la recommandation du CSE aux fins de ratification.

7. Sortie de l'impasse

7.1. En cas d'impasse dans les négociations entre l'ACEP et l'employeur portant sur l'ESE, le CSE décide s'il faut demander à la Commission de statuer sur les questions non résolues qui pourraient figurer dans l'ESE.

7.2. Le cas échéant, c'est soit la directrice ou le directeur des Négociations, de la Recherche et de l'Équité salariale, soit son ou sa délégué·e qui dépose la demande auprès de la Commission.

8. Modification ou suspension d'une entente sur les services essentiels

8.1. Suivant la ratification d'une ESE, si le CSE estime nécessaire ou souhaitable de modifier ou de suspendre cette ESE, il peut recommander au CNC :

a. qu'un avis de négociation d'une modification de l'ESE soit présenté à l'employeur;

b. qu'une demande d'urgence soit présentée à la Commission;

c. qu'une autre procédure prévue par la Loi soit engagée, selon le cas.

8.2. Si l'employeur présente à l'ACEP un avis de modification ou de suspension de l'ESE, le CSE est convoqué pour entreprendre les négociations relatives à cet avis.

8.3. La procédure de négociation de la modification ou de la suspension d'une ESE est, *mutatis mutandis*, la même que pour la négociation initiale d'une ESE.