



**ASSOCIATION PATRONALE
NATIONALE DES CPE**

Mauricie/Centre-du-Québec, Montérégie

RÔLE DES ADMINISTRATEURS DES CPE DURANT LES NÉGOCIATIONS

MEMBRES APNCPE, APCPEM ET APMCQ

Mars 2024

En tant qu'administrateur de votre CPE, il est important de comprendre que vous êtes **un représentant de l'employeur** dans votre organisation.

À ce titre, vous devez vous assurer de l'entière confidentialité des informations que vous recevez de l'association patronale nationale des CPE (APNCPE) et de votre association patronale régionale, soit l'association patronale de la Montérégie (APCPEM) ou l'association patronale de la Mauricie/Centre-du-Québec (APMCQ).

Votre solidarité et la cohésion avec vos représentants à la Table de négociation (APNCPE) régionale est primordiale afin d'éviter toute ambiguïté au sein de l'équipe de travail de votre CPE. L'APNCPE représente et négocie au nom de votre CPE, conformément aux mandants qui lui ont été conférés.

Aussi, la travailleuse qui siège à titre d'administratrice doit être exclue des discussions concernant la négociation (huis clos). Les règles du conflit d'intérêts sont claires à cet effet et même la convention collective le mentionne (art. 5.2 a) ou Lettre d'entente #1).

Extraits des conventions collectives :

APNCPE – Montérégie

5.2 Participation des travailleuses

a) Participation au conseil d'administration

1. Lorsque les statuts et règlements généraux du CPE prévoient la participation au conseil d'administration d'une ou plusieurs travailleuses et qu'une proposition ayant pour effet de retirer ce droit est débattue à une assemblée générale du CPE, l'employeur en avise les travailleuses. Le cas échéant, les travailleuses présentes à l'assemblée participent au débat et ont droit de vote, en conformité avec les statuts et règlements du CPE. Une telle proposition ne peut être mise en application avant qu'elle ne soit débattue et adoptée en assemblée générale.
2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.
3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du centre de la petite enfance, et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au Code civil du Québec.
4. Elle doit éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors des discussions et/ou décisions concernant les relations de travail et lors de l'évaluation de la directrice générale.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Lorsque les statuts et règlements généraux du CPE prévoient la participation au conseil d'administration d'une ou de plusieurs travailleuses et qu'une proposition ayant pour effet de retirer ce droit est débattue à une assemblée générale du CPE, l'employeur en avise les travailleuses. Le cas échéant, les travailleuses présentes à l'assemblée participent au débat et ont droit de vote, en conformité avec les statuts et règlements du CPE. Une telle proposition ne peut être mise en application avant qu'elle ne soit débattue et adoptée en assemblée générale.

Il en est de même lorsque les statuts et règlements du CPE prévoient aux travailleuses le droit de parole et/ou de vote à l'assemblée.

2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.
3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du centre de la petite enfance, et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au Code civil du Québec.
4. Elle doit éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors des discussions et/ou décisions concernant les relations de travail.
5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

À titre d'administrateur, vous avez les mêmes obligations en vertu du Code civil du Québec que les travailleuses.

Considérant que la direction générale est la seule employée du conseil d'administration, il est essentiel pour maintenir une saine gouvernance, de lui faire confiance et de l'appuyer. En cas de doute, il faut rapidement lui soumettre vos inquiétudes et vos préoccupations.

Devoirs et responsabilités

Afin de bien connaître le processus de négociation, il est fortement recommandé de lire attentivement le document de base sur les négociations **« La négociation des conditions de travail dans les CPE du Québec »**. Il vous permettra de mieux comprendre les différentes nuances et maîtriser le processus de négociation **que vous ou vos prédécesseurs avez choisi.**

Il est important de savoir que la remise en question de votre adhésion à l'APCPEM ou à l'APMCQ et à l'APNCPE pourrait entraîner d'importantes conséquences pour votre corporation. Cela signifierait devoir négocier localement, ce qui entraînerait inévitablement des frais supplémentaires et pourrait avoir des impacts sur le climat de travail, vu notamment la proximité des acteurs de la Table de négociation. Aussi, vos associations patronales offrent un soutien constant à leurs membres après la signature de la convention collective et ne plus bénéficier de ces conseils pourrait entraîner un isolement important de votre directrice générale pour les questions entourant la gestion des relations de travail et l'application de la convention collective.

Malgré qu'il puisse y avoir des divergences d'opinions lors des rencontres du conseil d'administration, il est important de demeurer solidaire des décisions prises, et ce, même pour ceux qui ont voté contre une décision. Chacun des administrateurs doit demeurer également respectueux de la confidentialité des échanges et des décisions du conseil d'administration.

Il est fortement recommandé de relire le code d'éthique des administrateurs qui a été adopté dans votre CPE avant le début des négociations.

Communication

Durant les négociations, le conseil d'administration aura à transmettre des communications aux parents-utilisateurs concernant l'évolution de la négociation ou des problématiques ponctuelles. Le but de ces communications est de permettre de mieux comprendre les enjeux et énoncer la position de l'employeur. Elles seront signées par l'APNCPE et parfois, par les conseils d'administration ou directions générales des CPE, selon les besoins stratégiques du comité de négociation et de l'APNCPE.

Décider de ne pas l'envoyer pourrait nuire de façon importante à votre comité de négociation et par le fait même, à la négociation et à votre CPE. Il ne faut jamais oublier que vous êtes un représentant de l'employeur et que vous avez mandaté l'APNCPE pour négocier le renouvellement de la convention qui s'applique dans votre CPE.

Même si vous êtes d'accord avec certaines revendications syndicales ou avez de la sympathie pour les éducatrices de vos enfants, il est important de respecter les recommandations du comité de négociation. Les communications ont toujours des objectifs bien précis et s'inscrivent dans une stratégie de négociation dont vous ignorez tous les détails. Il en est de même pour les travailleuses qui remettent les tracts fournis par leur syndicat ou participent aux différents moyens de pression décidés par la majorité des travailleuses présentes lors d'assemblées syndicales.

Les échanges avec les travailleuses sur la négociation en cours doivent être évités. Lors de vos contacts au quotidien, vous portez votre « chapeau » de parent et non celui d'administrateur représentant l'employeur. Votre rôle d'administrateur s'exerce seulement lorsque vous siégez à ce titre à l'occasion des différentes séances du conseil d'administration ou des comités du conseil d'administration et des assemblées générales annuelles et spéciales.

Enfin, soulignons que vos associations patronales sont dotés de comités de négociation, composés de directrices générales et d'un porte-parole, et ils ont eu l'occasion de négocier des conventions collectives regroupées depuis 2012. Leur connaissance de la réalité de vos milieux et leur expertise sont donc bien établies et leurs recommandations sont ultimement toujours dans l'intérêt des CPE.

FOIRE AUX QUESTIONS

Quel est le rôle de la direction générale pendant la négociation ?

- Participer en tant que déléguée aux assemblées générales relatives aux négociations.
- Répondre rapidement à toute demande d'information de la part du Conseil d'administration de l'APNCPE, l'APCPEM, l'APMCQ ou du Comité de négociation.
- Transmettre l'information relative aux négociations aux membres du Conseil d'administration ou aux parents.
- Relayer au conseil d'administration de l'APNCPE, l'APCPEM et l'APMCQ toute demande d'information de la part d'un média.
- Prendre les mesures proposées par le Conseil d'administration de l'APNCPE, de l'APCPEM et de l'APMCQ en cas de moyens de pression de la part du syndicat.

Que dois-je faire si une travailleuse veut me parler de la négociation ?

Vous pouvez simplement lui dire d'en parler à la direction générale, puisque ce n'est pas le rôle des membres du conseil d'administration d'en discuter directement avec les travailleuses.

Que dois-je faire si les parents veulent convoquer une assemblée générale spéciale pour que le CPE se retire de L'APNCPE, et de L'APCPEM ou l'APMCQ ?

Vous devez en parler avec votre direction générale qui entrera en contact avec les deux associations patronales qui vous représentent.

Que dois-je faire si les employés veulent que le CPE joigne la Table nationale ?

Vous pouvez simplement lui dire d'en parler à la direction générale puisque ce n'est pas le rôle des membres du conseil d'administration d'en discuter directement avec les travailleuses.

Mais il est important pour le conseil d'administration de connaître les motifs de l'APNCPE de ne pas être à la Table nationale. Les raisons justifiant ce choix de l'APNCPE sont les suivantes :

- Absence d'employeur (direction générale) à la Table de négociation.
- Participation des représentants des employeurs (CPE) en alternance seulement lors des journées de négociation à la Table nationale.
- Présence d'un conflit d'intérêts du porte-parole de la Table nationale, puisqu'il est payé par le ministère de la Famille.
- Surreprésentation des clauses négociées à la Table nationale, qui refuse de s'en tenir qu'aux clauses monétaires et négocie plusieurs clauses normatives (conditions de travail sans incidence monétaire/droits de gestion) qui devraient être négociées régionalement. Selon l'APNCPE, la Table devrait se limiter à négocier les salaires, les congés annuels, les congés de maladie et personnel, les congés fériés, ainsi que les sommes reliées au régime de retraite et à l'assurance collective.

Pourquoi ne suis-je pas informé de tous les détails de la négociation (demandes patronales, demandes syndicales, échanges à la Table de négociation, etc.) ?

Une négociation implique plusieurs stratégies qui appartiennent à chacun des comités de négociation. Le partage de certaines informations pourrait nuire au bon déroulement de la négociation de part et d'autre et il faut se garder de « négocier sur la place publique ». Cependant, votre comité de négociation vous tiendra informé des grandes lignes de la négociation dans la mesure des informations qu'il peut partager.