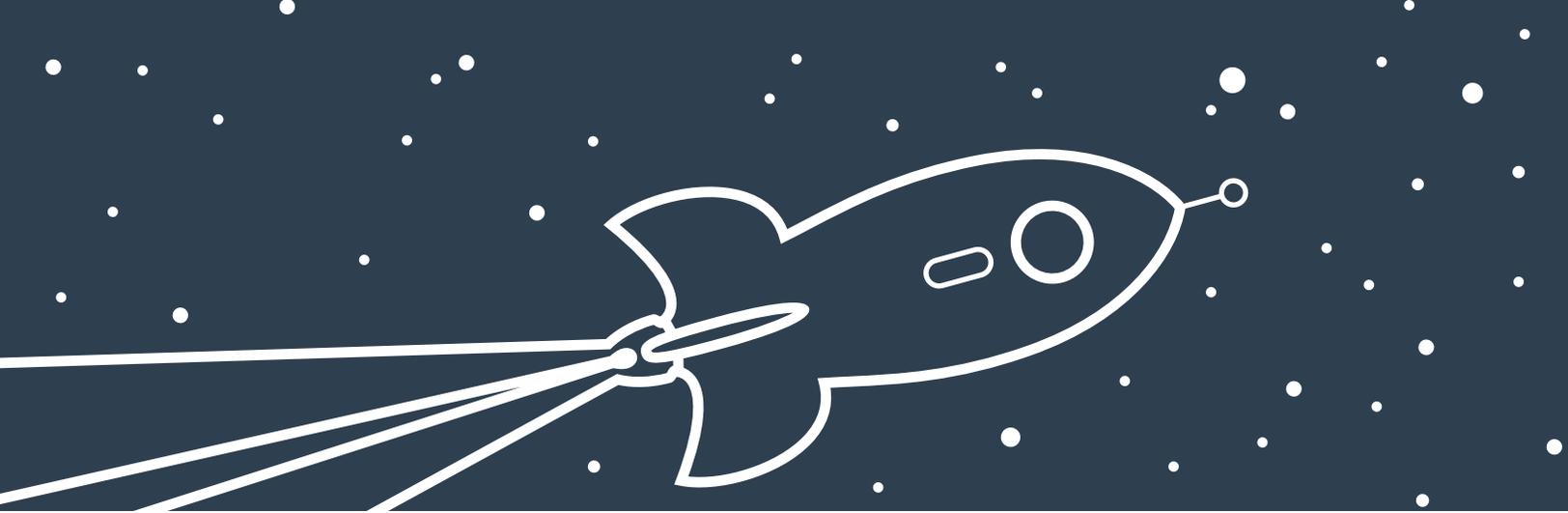




RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE
2015



INTRODUCTION

L'année 2015 fut sans conteste une année pleine de rebondissements pour les syndicats de la fonction publique canadienne, et tout particulièrement pour l'ACEP qui a élu un nouvel exécutif national et qui m'a élue comme sa première femme présidente. En tant que nouvelle présidente, j'avais fait campagne, encore pour la première fois de l'histoire de l'Association, comme tête d'affiche d'une équipe de candidats aux postes de Directeurs EC qui partagions une plateforme commune. Celle-ci était basée sur le remplacement d'un modèle de syndicalisme de service, qui ne valorisait pas la participation active des membres de la base, par la vision d'un syndicat fort, actif, et démocratique, capable de répondre à nos besoins d'aujourd'hui. Une fois élu, le nouvel exécutif, formé aussi de candidats s'étant présentés individuellement sur d'autres engagements, a cependant cherché à identifier des objectifs stratégiques communs. Ceux-ci, adoptés par consensus, forment la structure du présent rapport.

Notre mandat a commencé en janvier 2015, alors que la négociation collective battait son plein avec la menace imminente de la fin du modèle de congés de maladie et l'instauration d'un système d'assurance invalidité courte durée. Nous nous trouvions devant la perspective de n'avoir que la conciliation et la grève comme mode de résolution d'impasse à la table et ce, sans que l'ACEP ne soit dotée d'un fonds de grève.

Nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins. L'élection d'un gouvernement libéral majoritaire laisse poindre l'espoir d'un traitement plus respectueux des fonctionnaires et des syndicats les représentant. Le

rétablissement du questionnaire long du recensement, qui fit l'objet de pressions de notre part pour le retour de politiques fondées sur les faits et les preuves scientifiques, est fort rafraîchissant après près de 10 ans du règne obscurantiste de Stephen Harper et de son gouvernement centralisateur.

L'équipe Trudeau nous a promis ne pas souhaiter nous imposer une convention collective mais vouloir la négocier de bonne foi. Bien que nous accueillions ces signaux positivement, il est de notre devoir de demeurer vigilants et de maintenir la pression sur le nouveau gouvernement qui ne manquera pas de subir les pressions de la droite pour perpétuer des politiques d'austérité qui pourraient sonner le retour de coupures et autres formes d'affaiblissement du secteur public au détriment de l'intérêt des Canadiennes et des Canadiens.

J'ai hâte de continuer le dialogue avec vous sur la meilleure manière de répondre aux besoins des membres pour une Association qui soit connectée, démocratique, ouverte au débat d'idées et axée sur une participation accrue de la base. Je vous invite personnellement à vous intéresser aux différents chantiers qui ont été entrepris ou le seront dans les prochains mois et de participer activement à la vie associative de votre syndicat que ce soit dans votre section locale, à un comité national ou en ajoutant votre voix dans les consultations que nous mènerons.

OBJECTIF 1

Les membres de l'ACEP sont bien informés et ont la possibilité d'être actifs au sein du syndicat et de le façonner

Dès janvier 2015, le nouvel exécutif a souhaité donner un nouveau dynamisme à ses communications avec les membres. Les messages hebdomadaires ont commencé à avoir des titres évocateurs pouvant attirer l'intérêt. Nous avons commencé à publier un bulletin de mobilisation qui visait à informer les membres sur les efforts en la matière ainsi qu'à offrir aussi une perspective historique sur les luttes syndicales dont on tend à oublier l'importance dans le contexte actuel. Il est clair qu'avant de devenir des membres actifs, encore faut-il devenir membres! Tant de EC et TR sont inconscients du fait que de payer des cotisations ne fait pas d'eux des membres! Nous avons cherché à augmenter le ratio membre/cotisants non-membres qui atteint aujourd'hui 72%, mais accélérerons ces efforts dans les mois à venir pour atteindre un objectif de 80% d'ici la fin de l'année financière.

À l'approche de l'été, nous avons vu un changement qualitatif important dans la facture visuelle de nos communications et nous continuerons sur cette voie dans la nouvelle année avec une refonte de notre site web et une initiative de renouvellement de notre image de marque.

Le Comité de mobilisation et de moyens de pression (CMMP) a intensifié son travail entamé avec la création du comité à l'automne 2014 avec une série d'activités principalement menées de concert avec les autres syndicats, notamment autour du 19 de chaque mois (le décompte vers le fameux 19 octobre, date des élections fédérales). L'Association a été l'initiatrice, pour la première fois de son histoire, d'un mouvement de manifestations pour contester le projet de loi C-59, en mai et juin. Quatre lundis de suite, des membres de l'ACEP et d'autres syndicats ont fait du piquetage devant le Bureau du Premier ministre, ce qui a galvanisé des fonctionnaires qui ne sont pas reconnus pour être naturellement militants.

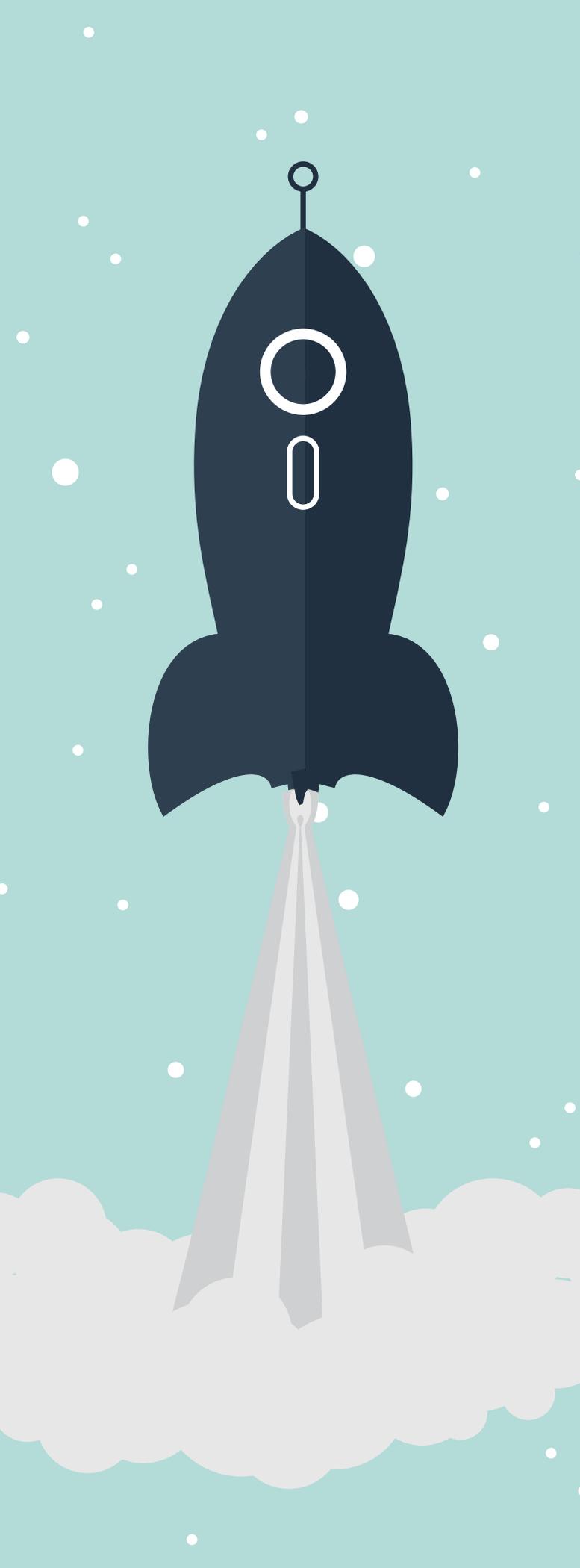
Un Comité d'éducation a été créé en février et a co-organisé avec le CMMP une série de midi-conférences dans divers milieux de travail sur le lien entre les luttes syndicales du passé et les enjeux vécus en milieu de travail et aux tables de négociation à ce moment précis de l'histoire. Le Comité consultatif des jeunes membres a aussi repris ses activités en force et prévoit plusieurs actions conjointes avec les comités jeunesse des autres grands syndicats. Le dynamisme de ce groupe est rafraîchissant et ce sont ses principaux acteurs qui ont mis de l'avant la résolution proposant l'instauration d'une structure progressive de cotisations syndicales sur laquelle les membres sont appelés à se prononcer.

OBJECTIF 1, SUITE

Au cours de l'année, j'ai eu le plaisir de rencontrer plusieurs centaines, voire plus d'un millier de membres dans le cadre d'Assemblées générales de sections locales (25 à travers le pays) ou de séances d'informations ou de rencontres avec la Présidente dans divers milieux de travail (plus d'une trentaine, principalement dans la capitale nationale). Ce contact direct avec les membres ainsi qu'une implication plus directe dans les rencontres de consultation patronale-syndicale me permettent de mieux saisir les enjeux spécifiques à chaque milieu de travail et de vous représenter plus fidèlement.

Cette présence active sur le terrain a aussi permis de créer des nouvelles sections locales, où elles n'existaient pas ou étaient dormantes depuis plusieurs années (notamment au Secrétariat du Conseil du Trésor et à Environnement Canada), ainsi que de renforcer les sections locales existantes. Le Conseil des dirigeants des sections locales est une autre instance que nous avons cherché à redynamiser, notamment en le transformant en un forum d'échanges sur les meilleures pratiques pour rejoindre les membres, les sensibiliser à ce que le syndicat est (et n'est pas!), ainsi qu'à les engager dans nos actions. Un nouveau Guide a été élaboré : Diriger des sections locales efficaces et démocratiques, et a été intégré à la formation de base des délégués.

L'ACEP a été particulièrement présente dans les médias sociaux et dans les médias traditionnels cette année, notamment avec un article en première page du Citizen et des dizaines de citations dans les journaux de la région, incluant des lettres ouvertes pour soutenir le rôle du Bureau de la Traduction ou rétablir les faits sur le prétendu appui des jeunes fonctionnaires au modèle d'invalidité proposé par le Conseil du Trésor. Ceci s'ajoute à de nombreuses entrevues radiophoniques (partout au pays au cours de ma tournée des régions au printemps) et des entrevues télévisées que j'ai données à des heures de grande écoute (Téléjournal national le 19 mai 2015 et Power and Politics le 2 novembre 2015).



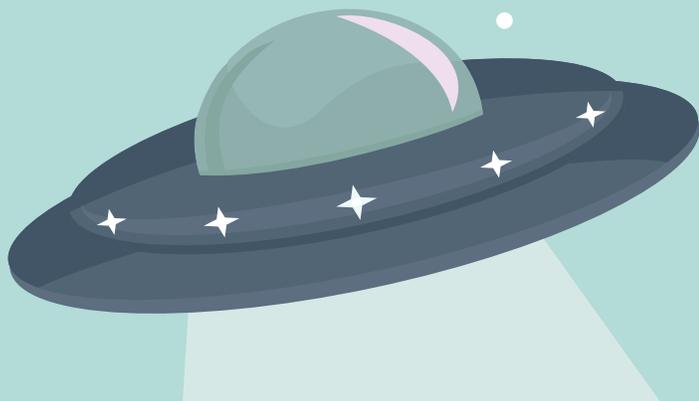
OBJECTIF 2

L'ACEP et ses membres sont respectés et participent efficacement au mouvement syndical et aux mouvements de justice sociale.

L'ACEP était devenue un syndicat traditionnaliste, axé presque exclusivement sur la défense des intérêts individuels de ses membres par un service d'agents de relations de travail pouvant présenter des recours formels tels griefs et plaintes pour protéger l'intégrité de la convention collective, ainsi que sur la négociation collective de conditions de travail et de salaires compétitifs pour ses membres.

L'équipe qui est maintenant à la barre de l'Association a marqué un changement de cap vers un syndicat davantage engagé comme acteur pouvant promouvoir la justice sociale et une plus grande équité dans la société, notamment pour les groupes non-représentés ou davantage vulnérables. Cette approche dénote que le syndicat n'est pas un lieu strictement corporatiste et refermé sur lui-même, mais bien un espace de dialogue et de démocratie à échelle humaine où peuvent être discutés des enjeux qui dépassent notre quotidien de fonctionnaires fédéraux. Il est important de rappeler qu'un tel élargissement de nos perspectives ne fait pas en sorte de retirer des ressources aux fonctions principales du syndicat, mais qu'il s'appuie sur la mobilisation et la canalisation des forces vives (et essentiellement bénévoles) au sein de son membership.

La collaboration inter-syndicale contre un gouvernement conservateur hostile aux syndicats et à la fonction publique a été l'une des caractéristiques les plus positives des dernières années : devant l'ennemi commun, l'union faisait indéniablement la force du mouvement syndical! Cette collaboration ne doit pas cesser maintenant que nous nous trouvons devant un interlocuteur plus respectueux. La force du nombre sera toujours un levier important, bien qu'il soit important de reconnaître la richesse que constitue la diversité de nos groupes et des intérêts particuliers qu'il faudra continuer à défendre. Les traducteurs, terminologues et interprètes, par exemple, ont une réalité bien distincte des EC ou des analystes de la Bibliothèque du Parlement.



OBJECTIF 2, SUITE

Au cours de la dernière année, la section locale 301 (C-B et Yukon) a raffermi ses liens de solidarité avec l'IPFPC, l'AFPC et Unifor. La section locale a aussi appuyé le mouvement de protestations environnementales contre la fermeture de la base de la Garde côtière Kits Point et pour réagir au déversement de pétrole dans English Bay. Les membres de la section locale ont démontré clairement leur désir de s'impliquer davantage dans les mouvements de justice sociale, de solidarité avec les peuples autochtones ainsi qu'en appui aux syndicats d'enseignants et d'infirmières. La section locale a également appuyé les demandes du mouvement syndical à augmenter le salaire minimum en Colombie-Britannique et se réjouit de son adhésion prochaine au Conseil du travail du district de Vancouver. Avec 300 membres répartis à travers la Colombie-Britannique et du Yukon, la solidarité est la clé du succès. Nous avons pris la parole à de nombreux événements, y compris pendant la campagne électorale, où nous nous sommes prononcés contre le racisme et la peur de l'étranger.

Parmi les causes que le Conseil Exécutif National a choisi d'appuyer cette année, par des appuis symboliques ou financiers modestes, notons :

- une participation plus visible à la marche du 1^{er} mai et à la parade de la Fête du travail en septembre;
- l'organisation d'une visite marchée sur la trace de la culture indigène de la région;
- l'appui à l'organisation de l'Assemblée générale de Acorn, un organisme qui revendique pour les citoyens à faibles revenus;
- l'ACEP a mené avec une dizaine d'autres organisations une campagne pré-électorale non-partisane intitulée : Nous pouvons faire mieux!
- une déclaration en appui aux chauffeurs de taxi en lock-out de l'aéroport d'Ottawa;
- un appui à la campagne des Amis des services publics pour le retour de la livraison du courrier à domicile.
- l'appui au Science Pledge, au Manifeste Un Grand Bond vers l'avant et à la Marche 100% Possible sur le climat

Ce n'est pas parce qu'on représente des professionnels que l'on doit se sentir différents, spéciaux ou privilégiés. Nous sommes tous des travailleurs qui avons des intérêts communs et qui devons agir avec solidarité entre nous et à l'égard des groupes moins favorisés.

OBJECTIF 3

Les membres, les sections locales et les employés travaillent ensemble pour améliorer et protéger les conditions de travail au quotidien des membres de l'ACEP.

Le mandat principal d'un syndicat demeure certes la défense des droits des membres qui peuvent parfois être bafoués par une gestion abusive ou un climat de travail malsain. Les enjeux qui ont fait l'objet d'une augmentation marquée de recours formels tels griefs et plaintes ou informels, ont trait aux évaluations de rendement et aux questions de harcèlement et de discrimination.

Une autre tendance lourde porte sur les défis d'accommodement pour des conditions de santé, et notamment en matière de santé mentale. L'ACEP souhaite participer aux efforts lancés par l'Alliance de la fonction publique du Canada et visant à intégrer dans nos milieux de travail la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

À l'ACEP, nous nous sommes toujours vus comme 'des professionnels au service des professionnels'. Cette devise met l'accent sur le fait que ce sont des agents de relations de travail (ART) salariés par le syndicat, et non des délégués syndicaux présents dans le milieu de travail, qui ont eu la responsabilité exclusive de la représentation formelle des membres. Ce modèle a beaucoup de bons côtés mais il a aussi ses limites. L'ACEP explore actuellement une évolution vers un rôle grandissant pour les sections locales et les délégués, et une collaboration étroite avec les ART professionnels qui sont toujours les piliers essentiels d'une défense effective des droits de nos membres.

OBJECTIF 3, SUITE

L'ACEP va accentuer l'offre de formation pour ses délégués, dirigeants et militants afin de rendre ce modèle possible et soutenable. Nous nous allions déjà aux autres principaux syndicats pour partager nos ressources et profiter d'occasions supplémentaires de formation qui nous permettent aussi de travailler de concert afin de renforcer les liens de solidarité et le réflexe de collaboration dans le milieu de travail. La mobilisation, la consultation, les comités de santé et sécurité au travail ou le fait d'agir comme relais d'informations syndicales dans notre milieu de travail, ce sont tous des rôles qui peuvent être joués par des membres plus actifs dans les sections locales. On encourage aussi les personnes intéressées à s'impliquer dans les comités de l'ACEP.

Les comités de consultation patronale-syndicale (CCPS) ne figurait pas comme une priorité claire de l'ACEP par le passé. Pour moi, la consultation est essentielle et elle doit faire intervenir en tout premier lieu les acteurs qui sont sur le terrain, soit les dirigeants de sections locales. Provenant moi-même d'un milieu de travail (l'ancienne ACDI) où les plateformes de consultation, sans être parfaites, étaient des lieux où l'on pouvait régler les problématiques de façon constructive et efficace, j'y accorde beaucoup d'importance. La présence d'une Présidente nationale dans les CCPS de niveau national peut parfois donner du poids à la voix de l'ACEP à la table, qui trop souvent était muette.

OBJECTIF 4

L'ACEP se positionne pour défendre efficacement et améliorer les conditions de travail de ses membres dans le cadre des négociations collectives.

Rappelons que cette ronde de négociation a commencé avec une nouvelle réalité imposée par les changements apportés aux règles par le projet de loi omnibus C-4 de 2013 et qui enlevait aux membres de l'ACEP le droit à l'arbitrage exécutoire à leur demande. Cette nouvelle donne imposait donc la voie de la conciliation et de la grève comme seule option pour sortir d'une éventuelle impasse pour la négociation des groupes EC et TR initiée au printemps 2014.

Pour ces deux tables, la négociation a donné lieu à des échanges plutôt stériles sur un peu plus d'une dizaine de journées de négociation au cours des 18 derniers mois, compte tenu du mandat limité dont les équipes du Conseil du trésor bénéficiaient sous le gouvernement conservateur. D'aucuns ont caractérisé ces échanges de ceux d'un employeur négociant avec lui-même puisque sans même attendre nos questions ou nos contre-propositions à propos du principal sujet mis de l'avant par l'employeur, soit les congés de maladie et l'instauration d'un régime d'assurance invalidité de courte durée, l'employeur revenait à la table avec des propositions légèrement bonifiées mais représentant toujours une érosion profonde de nos conditions de travail.

Le fait saillant de la négociation fut sans doute le moment où l'équipe de négo EC a eu accès à l'ensemble des données historiques d'utilisation des congés de maladies et a pu de ce fait extraire des tendances démontrant que le modèle tel que présenté par l'employeur, si appliqué sans changement, risquait de résulter en une perte de revenus moyenne d'environ une semaine par employé par année. Ces données ont pu être présentées lors de la participation de l'ACEP au Comité permanent des finances de la Chambre des communes lors de l'étude du projet de loi C-59 le 4 juin 2015.



OBJECTIF 4, SUITE

Pour mémoire, la Section 20 de C-59 octroyait au Président du Conseil du Trésor le pouvoir d'imposer à tout moment les conditions qui régiraient les congés de maladie dans le cadre de la convention collective, réduisant le nombre de jours de congé de maladie de 15 à 6, proposant un régime d'invalidité de courte durée remboursé à 100% pour 6 semaines, assorti d'une période d'attente de 5 jours, puis à 70% pour les semaines 7 à 26. Ce modèle proposait de repousser le début de la couverture d'invalidité de longue durée de la 13^{ème} à la 26^{ème} semaine. Il est important de garder en tête tous les mythes qui ont été déboulonnés dans notre publication de 2014 remise au goût du jour cette année. Le sort des banques accumulées de congé de maladie faisait même encore l'objet de manipulation dans la lettre pré-électorale du Premier ministre sortant Stephen Harper, alors que le projet de l'employeur était clairement basé sur l'élimination de ces banques pour réaliser des économies factices de près d'un milliard de dollars permettant d'équilibrer le budget.

À la table TR, l'employeur a indiqué son intention de remettre en cause le régime des congés parlementaires s'appliquant aux employés qui ont au fil de l'année des quotas de mots à traduire nettement supérieurs à l'ensemble des TR, compensés par le fait de pouvoir bénéficier de congés parlementaires similaires à ceux des autres employés de la Colline. Encore une fois, l'employeur s'est montré plutôt inflexible sur les options qui pouvaient être envisagées pour 'régler un problème' qu'ils auraient identifié. Bien que nous ayons convenu de négocier cette question en « raisonnée », la négociation a avorté en raison du manque d'intérêt manifeste de la partie patronale à l'égard d'une véritable négociation raisonnée, laquelle exige de la souplesse et une ouverture d'esprit permettant un réel échange à la table.

Le projet de loi C-59 a fait l'objet d'une contestation judiciaire et d'une demande d'injonction qui a permis de repousser la menace de l'imposition du plan de Tony Clement. L'audience qui devait avoir lieu fin octobre a finalement été remise au début mars 2016 histoire de donner l'occasion au gouvernement Trudeau de démontrer sa bonne volonté par rapport à l'esprit qui prévaudra pour la suite de la négociation.

À la Bibliothèque du Parlement, dont l'employeur et distinct et qui peut encore avoir accès à l'arbitrage exécutoire compte tenu du fait qu'ils n'ont pas le droit de grève, la centaine d'analystes que l'ACEP représente ont bénéficié d'une décision arbitrale avantageuse comparativement à leur vis-à-vis employés à la Chambre des Communes ou au Sénat qui avaient accepté des augmentations de salaires moindre.

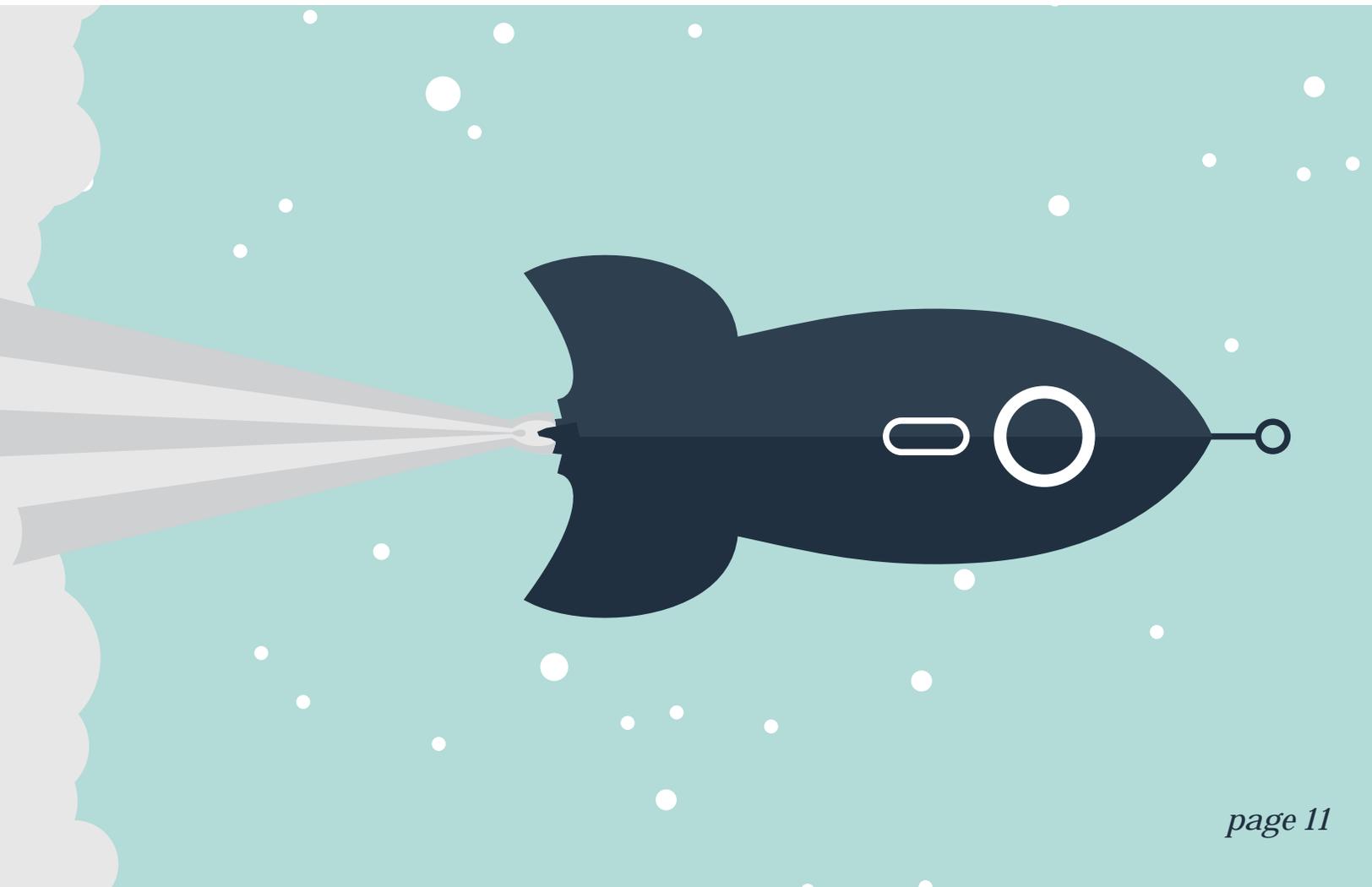
L'élection d'un gouvernement Libéral majoritaire fait espérer un changement majeur sur le fond ainsi que sur la forme que prendra la négociation pour l'année 2016 (les dates pour 2015 ayant été repoussées). L'ACEP en profitera pour revisiter son mandat en consultant ses membres sur la pertinence des priorités qui avaient été dérivées du coup de sonde sur la négociation mené en 2013. Fait à noter, le Comité de mobilisation et de moyens de pression avait aussi sondé les membres en janvier et février 2015 afin de connaître leur réceptivité à mener des moyens de pression pouvant mener jusqu'à la grève dans le cadre de la négociation en cours. Nous avons été heureux d'un taux de participation d'environ 40% des membres et d'une réceptivité dépassant nos perceptions de départ quant à l'ouverture des membres à envisager des moyens de pression pour contrer l'intransigeance de l'employeur.

OBJECTIF 4, SUITE

Il est important de noter que le parti Libéral ne s'est pas engagé à annuler les changements apporté par C-4, qui ont notamment enlevé aux membres de l'ACEP le droit à l'arbitrage. Cet état de fait rend d'autant plus pertinente la décision des membres de l'ACEP en juin dernier d'établir un Fonds de défense et de grève et d'y investir un premier million tiré d'un surplus budgétaire en 2014-15. Il est temps de réfléchir à la manière de le doter suffisamment pour qu'il puisse devenir une source fiable de ressources pour mener diverses luttes qui pourront prendre la forme de contestation judiciaire, de grève du zèle ou d'arrêt de travail si nécessaire.

Le pacte de solidarité liant les divers syndicats du Conseil national mixte continue d'être pertinent. L'un de ses objectifs était d'éviter l'épisode de la dernière ronde de négociations où une table importante avait ratifié l'abandon de l'indemnité de départ, ce qui avait mené inévitablement à la perte de ce bénéfice pour l'ensemble des groupes négociant avec le Conseil du Trésor.

Il n'est pas le temps de baisser les bras ou de relâcher la pression! Nous souhaitons la bienvenue aux membres qui désireraient être impliqués de plus près en appuyant l'équipe de négociations pour la





CONCLUSION

Les chantiers de 2016...

Au lendemain des élections fédérales, nous avons tenu notre tout premier Sommet du Leadership de l'ACEP. S'y trouvaient des membres du Conseil exécutif national, des dirigeants locaux et membres de divers comités. Les conclusions qui en sont ressorties nous offrent une feuille de route ambitieuse pour l'année à venir. Elle sera jalonnée de divers moments où nous allons vous consulter soit par sondage ou en organisant des groupes de discussions ou même des Assemblées générales spéciales. Nous cherchons entre autres à repenser nos statuts et règlements au regard de la nouvelle philosophie du syndicalisme que nous mettons de l'avant.

J'espère compter sur votre présence et votre participation à ces consultations. La richesse vient de la diversité des perspectives qui y seront exprimées.

Solidairement vôtre!

Votre présidente,
Emmanuelle Tremblay

RESTONS EN CONTACT!

Joignez-vous à nous sur Facebook et suivez-nous sur Twitter!

 facebook.com/acepcape  [@acep_cape](https://twitter.com/acep_cape)

ACEP
Association canadienne
des employés professionnels



CAPE
Canadian Association
of Professional Employees