



DANS CE BULLETIN

2

Un survol de
la grève de
l'APASE

3

Les manifs
de l'ACEP
durant le
mois de juin

4

Les travail-
leurs des
postes ont
déjà vécu ça

5

C-59 : une
autre attaque
contre le
syndicalisme

6

BONUS:
circulaire sur
les congés de
maladie

LE VOTE DE GRÈVE DÉMYSTIFIÉ: SI JE VOTE POUR UN MANDAT DE GRÈVE, DEVRAI-JE FAIRE LA GRÈVE?

Voter pour un mandat de grève signifie essentiellement donner à votre syndicat la capacité d'exercer une pression allant en s'intensifiant sur le gouvernement pour convenir d'une convention collective équitable.

Dans la fonction publique fédérale, le mode de règlement des différends par défaut à la table de négociation est la conciliation, un processus qui peut mener les employés ayant le droit de grève à débrayer dans certaines conditions prescrites. C'est pour cette raison qu'il est souvent appelé conciliation/grève. Une commission de l'intérêt public (CIP) peut être établie pour concilier les éléments du différend. Si les parties ne s'entendent pas sur une convention collective à la suite des recommandations de la CIP,

l'agent négociateur peut déclarer ou autoriser une grève à la condition que :

- Sept jours se sont écoulés depuis que le rapport du CIP.
- Une période n'excédant pas soixante jours s'est écoulée depuis que le vote de grève a eu lieu, sous réserve d'un vote majoritaire pour la grève.

Les EC et les TR affectés à des postes désignés comme donnant un service essentiel ne peuvent pas faire la grève.

Qu'est-ce qu'une grève? La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique définit la grève comme étant un arrêt coordonné du travail ou refus de travailler, ou toute autre activité concertée ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement. Par exemple, un mandat de grève pourrait mener à une grève du zèle ou une grève tournante.

La grève de 2013 qu'a menée l'Association professionnelle des agents du service extérieur, comme le relève le tableau ci-après, démontre comment les membres d'un syndicat peuvent accroître les moyens de pression afin de parvenir à un règlement équitable.

Les moyens de pression de l'APASE n'étaient pas systématiques; ils étaient stratégiques et ciblés sur les enjeux prioritaires de l'heure. Bien que les membres aient été techniquement en grève pendant plus de cinq mois, le débrayage massif des membres à l'administration centrale du MAECD n'a duré qu'une demi-journée. Pour ce qui est du reste, cela a varié. Certains membres n'ont jamais été en arrêt de travail, d'autres étaient en retrait de service durant des semaines. Dans certains cas, de façon continue, et dans d'autres, quelques jours à la fois seulement. L'élément clé qui a favorisé cette grande souplesse, c'est la richesse du fonds de grève de l'APASE qui a fait en sorte qu'on puisse rembourser intégralement les employés pour les jours où ils ont retiré leurs services.

ÉTAPES CLÉS DE LA GRÈVE DE L'APASE

27 jan. 2012	Impasse à la table de négociation
3 fév. 2012	L'APASE demande la conciliation
17 juil. 2012	Établissement de la commission de l'intérêt public (CIP).
22 oct. 2012	La CIP rend sa décision.
Nov. 2012	Reprise des négos après le dépôt des recommandations de la CIP.
Mar. 2013	L'APASE tient un vote de grève : 82 % sont en faveur des moyens de pression.
2 avr. 2013	L'APASE a le droit de déclarer la grève. Les moyens de pression commencent le jour même (réponses automatiques par courriel, grève du zèle)



13 mai 2013	Le refus du CT de revenir à la table mène à une forte escalade des moyens de pression. Des débrayages ont lieu dans des missions choisies à l'étranger et à l'administration centrale à Ottawa.
Juin 2013	Nouveaux retraits de service de portée et d'intensité croissante. À partir du 20 juin 2013, les employés FS amorcent des mesures de grève dans 15 des plus gros centres de traitement des visas à travers le monde.
18 juil. 2013	Préoccupée par l'ampleur de l'effet de la grève sur l'économie canadienne, l'APASE offre au président du Conseil du Trésor de soumettre le différend à l'arbitrage obligatoire.
23 juil. 2013	Le président du Conseil du Trésor accepte l'offre de l'APASE de recourir à l'arbitrage obligatoire sous réserve de six conditions préalables.
24 juil. 2013	L'APASE accepte certaines conditions, mais l'employeur refuse à moins que l'APASE accepte une condition qui aurait prédéterminé l'issue.
26 juil. 2013	Le président du Conseil du Trésor rejette l'offre de l'APASE de recourir à l'arbitrage obligatoire.
31 juil. 2013	L'APASE dépose une plainte de négociation de mauvaise foi contre le gouvernement du Canada.
13 sep. 2013	L'arbitre de la CRTFP constate que le président du Conseil du Trésor Tony Clement négocie de mauvaise foi.
26 sep. 2013	L'APASE conclut un accord de principe qui inclut des augmentations de salaire significatives.
6 déc. 2013	Signature de la convention.

LES MANIFESTATIONS DU LUNDI ONT FAIT ENTENDRE LA VOIX DES MEMBRES DE L'ACEP

Pendant quatre lundis consécutifs, des militants de l'ACEP, en collaboration avec ceux de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, ont organisé des manifestations pour lutter contre le projet de loi C-59. D'abord une centaine le 25 mai, ils étaient plus de 300 le 15 juin pour faire valoir leurs droits et, surtout, pour crier leur mécontentement face à C-59. Bravant le vent et la pluie, les manifestants se sont faits de plus en plus nombreux chaque midi.

Parce que leurs membres endurent ou ont enduré le même traitement, plusieurs présidents de syndicats sont venus appuyer les fonctionnaires. Le 1^e juin, Len Mackay, président de l'Association des juristes de justice a rappelé aux personnes présentes l'importance de se tenir debout devant un gouvernement qui impose des projets de loi qui vont à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés. De son côté, Dan Maxwell, président du district d'Ottawa-Carleton de la Fédération des enseignant(es) des écoles secondaires de l'Ontario a indiqué que ses membres ont subi le même type de traitement de la part du gouvernement ontarien. Il a rappelé qu'il vaut mieux lutter dès le départ car, une fois adoptées, ces mesures sont difficiles à faire renverser.



Le 8 juin, Mike Palecek, président national du Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes (STTP) a fait part des multiples batailles que ses membres ont dû mener contre le gouvernement. Les employés des postes subissent les impacts depuis plusieurs années déjà du régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée qu'ils ont dû accepter à leur corps défendant et qui est similaire à celui que tente d'appliquer le Conseil du Trésor.

Finalement, plus de 300 militants ont entendu Rosa Pavanelli, Secrétaire générale de l'Internationale des services publics, rappeler que le Canada doit respecter les conventions internationales touchant les droits des travailleurs, conventions qu'il a signées. Elle a été accompagnée, devant le bureau du premier ministre, par la directrice des communications des agents du service extérieur, Chrystiane Roy, et des membres de plusieurs équipes de négociation de l'AFPC, de l'IPFPC et de l'ACEP.



La version imprimable de notre fameux document sur les mythes au sujet du congé de maladie payé est maintenant plus attrayant!

Vous pouvez le télécharger ici: bit.ly/ACEPmaladie



TRAVAILLEURS DES POSTES ACCABLÉS PAR UN RÉGIME CAUCHEMARDESQUE

Alors que nous nous préparons à un rude combat pour les congés de maladie, les travailleurs des postes tracent un sombre tableau du marché de dupe que ce gouvernement colporte. Lors des dernières négociations, ils ont ultimement été forcés d'accepter un régime qui a pillé leurs congés de maladie. En lieu et place : un régime d'assurance-invalidité de courte durée et sept misérables jours de congé personnel.

« Ce fut un désastre absolu pour nos membres. Il n'y a pas d'autre façon de le dire », déclare Mike Palecek, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes.

Ils furent parmi les premiers à se heurter à ce gouvernement conservateur. En réaction aux grèves tournantes organisées au début de juin 2011, Postes Canada annonçait un lock-out le 14 juin. Immédiatement après, le gouvernement déposait une loi spéciale pour imposer le retour au travail. Les néo-démocrates ont fait de l'obstruction parlementaire pendant 58 heures, la plus longue depuis 1999, mais le projet de loi a quand même été adopté et les employés de Postes Canada ont été obligés de revenir au travail le 27 juin.

La loi imposait aussi au syndicat le choix d'une offre finale; l'arbitre devrait prendre, soit l'offre du gouvernement, soit l'offre du syndicat, dans sa totalité. Sans modifications. Sans négociations. Selon Palecek,

Postes Canada a mis de l'avant sa pire offre. Inquiet d'être partie à un marché de dupe, le syndicat a choisi de retourner à la table des négociations – dans les circonstances, ces négociations pourraient difficilement être qualifiées de libres et équitables.

« Les dirigeants syndicaux ont négocié une convention collective avec un fusil sur la tempe – et ont fait de nombreuses concessions, notamment sur les congés de maladie », explique Palecek.

Depuis, les membres doivent se débattre avec un régime de congés de maladie cauchemardesque.

« Des employés se voient refuser des congés auxquels ils ont droit, dit Palecek. Nous entendons parler de gens qui perdent leurs maisons – toutes sortes d'histoires d'horreur. »

C'est le résultat probable de traiter avec une compagnie d'assurance de responsabilité civile; la volonté de faire des profits est inextricablement contraire au devoir de la compagnie de verser aux employés les prestations qui leur reviennent. En fin de compte, les travailleurs sont perdants. Mais cela n'empêchera pas le gouvernement de vendre le régime comme étant à l'avantage de ses employés, avertit Palecek.

« C'est de la foutaise. Le gouvernement vous induit en erreur. »

Le syndicat mise sur les élections de 2015; c'est sa meilleure chance d'inverser le cours des choses, tant sur le front des avantages qu'au sujet du plan du gouvernement de cesser la livraison du courrier à domicile. Palecek invite tous les membres des syndicats à s'engager : à voter, à faire campagne, à apposer une affiche électorale devant leur maison.

« Nous avons 124 jours pour faire tomber le gouvernement Harper. Nous espérons avoir un gouvernement avec lequel nous pouvons réellement négocier. »



vous êtes sur facebook
nous sommes sur facebook
...alors, aimez-nous sur facebook! (s.v.p.!)
facebook/acepcap

LE PROJET DE LOI C-59, UN AUTRE OUTIL DANS L'ARSENAL DE MÉPRIS DES CONSERVATEURS



Devant le Comité parlementaire des finances, la présidente de l'ACEP, Emmanuelle Tremblay, a dénoncé les fausses prémisses du projet de loi C-59. « La loi C-59 viole la liberté d'association garantie par la *Charte des droits et libertés du Canada*, » a-t-elle déclaré lors de sa présentation, le 4 juin.

Elle a ajouté que « C-59 n'est pas une attaque isolée; cela fait partie d'un effort concerté pour changer les règles de la négociation collective. » Les syndicats du secteur public combattent les attaques les unes après les autres. En décembre 2013, le gouvernement adoptait la loi C-4, qui a de fait éliminé le droit à l'arbitrage pour la plupart des unités de négociation de la fonction publique. C-59 est une tentative d'enlever aux syndiqués leur droit légitime à la négociation

collective – un droit qu'a reconnu la Cour suprême.

C-4 avait déjà modifié le processus de négociation de nos membres en leur retirant leur droit à l'arbitrage, les poussant inexorablement vers la voie de la conciliation et grève. Avec le projet de loi C-59, le gouvernement leur enlève la possibilité d'exercer ce droit légitime sur des enjeux majeurs que sont à leurs yeux le régime de congés de maladie et le régime d'invalidité de courte durée.

« En plus de leur refuser leurs droits fondamentaux, le gouvernement propose une approche qui est inéquitable pour les employés et injuste pour les contribuables, affirme Tremblay. Le gouvernement prétend pouvoir générer des « économies » dans ce qui est en réalité un déficit

actuariel; il omet de tenir compte des coûts liés à ce nouveau système de rémunération. »

« Ce gouvernement prétend qu'il essaie simplement de moderniser le régime de congés de maladie des employés. Si c'est son objectif, nous embarquons. Et nous pouvons atteindre cet objectif sans le C-59 – sans contourner la négociation collective libre et juste – sans changer les règles du jeu. »

Rappelons que C-59 a été adopté par la Chambre des Communes et le Sénat en juin. Vous pouvez lire le mémoire déposé par l'ACEP sur notre site web (acep-cape.ca) ou sur le site du Comité national des finances de la Chambre des communes : (bit.ly/ACEPparl). L'ACEP, l'IPFPC et 10 autres syndicats de la fonction publique ont déposé le 26 juin une contestation judiciaire contre C-59.



MYTHE :

L'accumulation des congés de maladie est un cauchemar comptable pour le gouvernement.

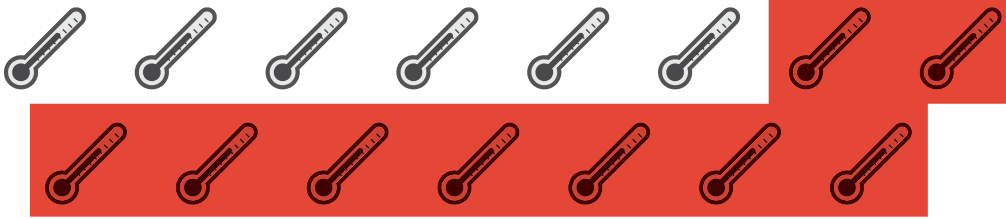


FAIT :

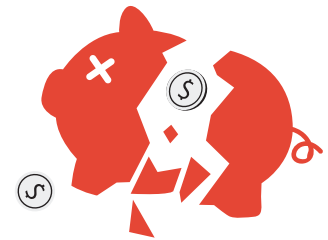
Lorsque les employés quittent, leur banque de congés n'est pas payée. Elle s'évapore comme la poussière d'étoile. POOF!

LES MALADES DU TRAVAIL

UN APERÇU DU PLAN DU GOUVERNEMENT HARPER POUR VOUS FAIRE TRAVAILLER MÊME MALADE



Dites au revoir à vos congés de maladie. Enfin, 9 d'entre eux. Le plan « travailler-tout-en-étant-malade » verrait le nombre de vos congés cumulables actuellement de 15 être réduits à 6 par année.



Bienvenu congés non payés

C'est exact: si vous utilisez vos 6 jours avant la fin de l'année, vous devrez attendre une semaine avant de vous qualifier pour les prestations d'invalidité de courte durée.



FAIT : 45 % des employés de la fonction publique (soit 85 462 personnes) devront accepter des congés sans solde non couverts par le régime d'invalidité de courte durée.



Qui va profiter de ce plan?

Un très petit groupe. L'an dernier, 111 288 employés ont dû prendre plus de 6 jours de maladie. En vertu du nouveau plan, 45 % auraient dû prendre des congés non payés, 13 % auraient pu toucher une partie des prestations, et seuls 1 717 employés (ou 1 %) auraient eu droit à 100 % des prestations. Ne soyez pas dupes : ce plan va nous toucher tous, jeunes comme vieux. Nous pouvons trouver une solution qui aide tout le monde.



Économies de pacotille

Le gouvernement prétend économiser 900 millions \$ en imposant son plan « travailler-tout-en-étant-malade ». Puisque la plupart des employés de la fonction publique ne sont pas remplacés lorsque malades, comment ces économies seront-elles réalisées? De plus, le gouvernement n'a pas inclus les coûts pour payer la compagnie d'assurance qui gèrera nos congés de maladie.

Comment est-ce possible?

Le gouvernement a utilisé son projet de loi omnibus C-59 afin d'imposer des changements majeurs, avec le minimum de débats ou consultations. Il veut réécrire tout seul votre convention collective et nous priver de nos droits constitutionnels de négocier collectivement en votre nom.



VOTRE SYNDICAT AIGUISE SES ARMES

Votre syndicat lutte afin de protéger vos congés de maladie. Nous proposons des meilleures solutions à la table de négociation, solutions qui seraient moins coûteuses pour le gouvernement, mais ils ne sont pas intéressés. Nous sommes à nous préparer pour contester le gouvernement devant les tribunaux. **Pouvez-vous vraiment vous offrir ce plan « travailler-tout-en-étant-malade » ? Mobilisez-vous!**