



## **Foire aux questions – AGA de 2022**

Nous vous remercions des nombreuses questions envoyées avant et pendant l'AGA de 2022. Comme nous n'avons pas eu le temps de toutes les lire pendant l'AGA, nous avons produit ce document à votre intention, tel que nous vous l'avions promis.

N'oubliez pas que vous pouvez nous envoyer vos questions en tout temps à l'adresse [general@acep-cape.ca](mailto:general@acep-cape.ca).

Pour vous tenir au courant des dernières nouvelles, veuillez [vous inscrire pour recevoir des mises à jour par courriel](#), consulter le [site Web](#) et nous suivre sur les médias sociaux : [Facebook](#), [Twitter](#), [LinkedIn](#) et [Instagram](#). L'ACEP publie des mises à jour chaque semaine.

Pour les questions ci-dessous, nous avons confirmé qu'elles proviennent de membres. Les questions n'ont été modifiées que pour corriger des coquilles (orthographe ou grammaire) ou modifier le formatage.

### **I. Négociations collectives**

De nombreuses questions reçues portaient sur les négociations collectives. Les questions suivantes étaient de nature générale et se ressemblaient beaucoup et nous y donnons une seule réponse. Pour celles qui étaient différentes, une réponse individuelle est fournie dans la section suivante.

#### **Questions générales – le point sur les négociations collectives**

***Pêches et Océans Canada, section locale 525*** : Où en sont les négociations de la nouvelle convention EC et peut-on nous tenir davantage au courant de l'ensemble du processus (réunions, points de litige, voie à suivre, points d'entente, changements par rapport à la convention précédente, etc.) Merci.

***Ressources naturelles Canada, section locale 520*** : Quand les négociations devraient-elles se terminer? Quels sont les points sur lesquels le SCT refuse de céder et qui retardent l'obtention d'un règlement?

***Statistique Canada, section locale 503*** : Où en sont les négociations sur les taux de rémunération?

***Pêches et Océans Canada, section locale 525*** : Où en sont les négociations des conventions collectives? Quels sont les principaux points à négocier? Où les membres peuvent-ils trouver cette information? Y a-t-il des discussions en cours concernant la flexibilité en matière de télétravail? Si oui, quels sont les détails/objectifs de ces discussions?

***Statistique Canada, section locale 503*** : Quand la prochaine convention collective EC devrait-elle être signée et mise en œuvre?



**Infrastructure Canada, section locale 526** : Je souhaite obtenir plus d'information sur les négociations en cours, notamment les demandes des parties et les délais prévus, merci.

**Services aux Autochtones Canada, section locale 517** : Pourriez-vous donner des détails sur la négociation de la convention collective S.V.P.? Merci.

**Services aux Autochtones Canada, section locale 517** : Pouvez-vous fournir une mise à jour détaillée du processus de négociation pour les membres EC, notamment pour ce qui est des modifications demandées et des prochaines étapes? Merci d'avance.

**Santé Canada, section locale 512** : En cette période où les coûts et l'inflation augmentent, pourquoi les négociations de notre nouvelle convention collective traînent-elles en longueur? Ne serait-il pas préférable d'accepter un certain niveau d'augmentation salariale maintenant, même s'il n'est pas aussi élevé qu'il pourrait l'être? Si nous attendons des mois ou plus pour une nouvelle convention, nous continuerons à faire face aux difficultés sur le plan économique sans bénéficier d'une augmentation de salaire.

**Statistique Canada, section locale 503** : Avons-nous une mise à jour sur la nouvelle convention collective EC?

**Affaires mondiales Canada, section locale 516** : Pouvez-vous, s'il vous plaît, nous informer de l'avancement des négociations sur les augmentations salariales? Quel est le pourcentage d'augmentation salariale que nous demandons, et quelle est la contre-offre du gouvernement? Quel pourcentage d'augmentation visons-nous au final?

**Statistique Canada, section locale 503** : Où en est la négociation de la convention collective?

**Gendarmerie royale du Canada, section locale 504** : Où en sont les discussions sur les augmentations de salaire? Ce point est-il la principale priorité des négociations?

**Ministère des Finances Canada et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, section locale 527** : À l'avenir, comment l'ACEP s'assurera-t-elle d'être plus réactive et transparente dans ses communications avec les membres sur l'état des négociations du groupe EC et les revendications prioritaires? Les mises à jour périodiques générales que nous recevons ne sont pas suffisantes.

**Statistique Canada, section locale 503** : Ma question porte sur les mesures de grève. Le retour sur les lieux de travail a complètement changé les conditions de travail et le cadre dans lequel les négociations ont lieu. La situation n'est plus la même qu'au début des négociations collectives. Nous devons reconsidérer la possibilité de faire la grève ou d'être forcés d'accepter une convention collective qui désavantagera les membres de l'ACEP. Une autre avenue pourrait-elle être envisagée en vue de prendre des mesures de grève ou de tenir un vote de grève?

**Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario, section locale 511** : L'ACEP est-elle habilitée à faire la grève? J'aimerais savoir quels sont les progrès réalisés dans le cadre de l'arbitrage.



## Réponses

**Priorités de négociation :** Les membres choisissent leurs priorités de négociation dans le cadre d'un sondage mené auprès de leur unité de négociation respective avant le début des négociations. Des sondages sur les négociations ont été envoyés à toutes les unités de négociation, et la majorité des membres qui ont répondu ont déterminé que les augmentations salariales et le télétravail faisaient partie des priorités à inclure dans cette ronde de négociations. Le niveau actuel de l'inflation est un argument clé pour justifier une augmentation des salaires.

**Durée des négociations :** Les négociations en cours suivent la procédure habituelle, ce qui prend du temps. Nous [mettons à jour notre site Web](#) continuellement et envoyons des mises à jour sur les négociations aux membres. Il arrive souvent que les négociations prennent plusieurs mois avant d'aboutir et qu'une convention collective « parvienne à échéance » avant qu'une nouvelle ne soit signée. Nous espérons conclure des ententes aux trois tables de négociation dès que possible, sans compromettre notre position sur les points en litige.

Dans la section des [mises à jour sur les négociations](#) de chaque groupe sur le site Web, on trouve l'historique des questions présentées à la table, telles qu'elles ont été votées par les membres avant le début des négociations collectives, ainsi que des renseignements sur les dates et la durée prévues du processus.

**Faire la grève ou non :** Avant chaque cycle de négociation, les membres EC et TR ont la possibilité, en répondant à un sondage, de décider si l'arbitrage exécutoire ou la grève devrait être utilisé en cas d'impasse lors des négociations avec l'Employeur. Pour la présente ronde de négociations, les membres EC et TR ont choisi l'arbitrage exécutoire comme mécanisme de règlement des différends. Une fois le mécanisme choisi, il ne peut pas être changé au cours de la ronde de négociations.

Pour nos membres de la BdP, la *Loi sur les relations de travail au Parlement* ne permet pas le recours à la grève, de sorte que l'arbitrage exécutoire est la seule option.

**Mise à jour de l'ACEP :** Les mises à jour sur les négociations sont communiquées par courriel et publiées sur le site Web sous la rubrique [Actualités](#) et [Mise à jour sur les négociations](#) dès que le comité de négociation les rend publiques. Pour vous inscrire et vous assurer que vos communications par courriel sont réglées selon vos préférences, vous pouvez vous [inscrire ou ouvrir une session sur le site Web](#).

**Contenu des renseignements communiqués aux membres :** En raison de la nature délicate et confidentielle des négociations, les deux parties conviennent que des renseignements détaillés sur les négociations ne doivent pas être communiqués pendant les négociations. Le fait de communiquer publiquement les positions adoptées pourrait miner les stratégies de négociation et la confiance entre les parties à la table de négociation. L'équipe de négociation de l'ACEP est investie d'un mandat qui lui vient directement des membres. Pour le mener à bien, il est nécessaire de prévoir un cadre de discussions confidentielles à la table avec l'Employeur. En respectant la confidentialité, il est possible d'améliorer la confiance et la transparence entre les parties et, idéalement, d'obtenir de meilleurs résultats. En définitive, toute entente négociée doit être ratifiée par les membres.



## Questions ciblées – négociations collectives

**Emploi et Développement social Canada, section locale 514 :** *Étant donné que le télétravail est une grande priorité pour de nombreux membres, et qu'une augmentation de salaire est plus coûteuse que de permettre aux travailleurs de continuer à faire du télétravail, seriez-vous prêts à faire un compromis sur les taux d'augmentation des salaires en faveur du télétravail? Cette option peut-elle faire l'objet d'un vote? Je pense que beaucoup de membres accepteraient une augmentation de salaire plus faible pour obtenir le droit au télétravail.*

**Réponse :** Les membres ont pu, dans le cadre du sondage mené avant les négociations, déterminer les questions qui leur tenaient à cœur. Ces renseignements ont ensuite été intégrés dans un mandat de négociation que chaque équipe utilise pour négocier au nom de ses membres à la table de négociation. Les mandats et les mises à jour sont communiqués par courriel aux membres et se trouvent sur le [site Web de l'ACEP](#).

**Ressources naturelles Canada, section locale 520 :** *Une partie de la justification de la position de négociation sur le télétravail se fonde sur le sondage. Cependant, nous ne pensons pas que dans le cadre du sondage, il était demandé si le télétravail devait être considéré comme une priorité au même titre que la rémunération ou s'il s'agissait d'un motif pour mettre fin à une entente. Dans la présentation, vous utilisez des chiffres absolus (38) pour les problèmes liés aux mesures d'adaptation. Quel est le pourcentage de membres qui n'ont pas eu de problèmes liés aux mesures d'adaptation (par exemple)? Nous souhaitons que la question suivante soit posée dans le sondage : quel pourcentage de membres préférerait obtenir une meilleure rémunération plutôt qu'une entente de télétravail bonifiée?*

**Réponse :** Puisque la question provient d'un membre EC – le mandat de négociation a été établi à partir d'un sondage distinct envoyé aux membres en novembre 2021 avant le début des négociations. Selon les résultats du sondage, l'augmentation de salaire est la modalité la plus importante à négocier, suivie par le télétravail et les autres avantages sociaux. Il n'est pas possible de comparer de manière exhaustive chacune des questions l'une par rapport à l'autre dans le cadre du sondage auprès des membres. Toutefois, les préférences en matière d'augmentations de salaire ont été comparées à d'autres éléments liés aux « coûts directs », comme l'augmentation des congés annuels ou un échelon supplémentaire dans l'échelle salariale.

**Statistique Canada, section locale 503 :** *Je me demande si l'augmentation des congés annuels fait l'objet de discussions dans le cadre des négociations de la convention EC (si cette information peut être transmise). Merci!*

**Réponse :** Le sondage sur les négociations mené auprès du groupe EC a permis de sonder les membres sur cette question. L'équipe de négociation est donc consciente du sentiment général des membres sur cette question, et souhaite que des améliorations soient apportées. Nous avons effectivement présenté des demandes visant à bonifier les congés, et pas seulement les congés annuels; toutefois, l'état actuel des discussions et les positions précises ne peuvent pas être communiqués.



## II. Télétravail

Plusieurs questions se ressemblaient beaucoup. Nous les avons regroupées dans la présente section, mais n'y donnons qu'une seule réponse.

**Statistique Canada, section locale 503 :** *Ma priorité absolue est le télétravail et la possibilité de travailler de n'importe où au Canada. Que fait le syndicat pour que ces membres aient le droit de faire du télétravail indéfiniment? Cette question peut-elle être incluse dans notre prochaine convention collective?*

**Santé Canada, section locale 512 :** *L'ACEP fait-elle des efforts en vue de prioriser l'inclusion dans notre convention collective du télétravail à temps plein pour les postes dont les fonctions se prêtent au télétravail?*

**Santé Canada, section locale 512 :** *Bon nombre de membres qui ont déménagé de la RCN pendant la pandémie ont obtenu le droit de faire du télétravail à temps plein. L'ACEP est-elle d'avis que, par souci d'équité, tous les membres qui occupent un poste dont les fonctions se prêtent au télétravail devraient également avoir la possibilité de faire du télétravail à temps plein (la notion d'équité a aussi une incidence sur la santé mentale et le moral). Comme l'a souligné l'Organisation mondiale de la santé, une faible justice organisationnelle (c.-à-d. l'équité perçue des pratiques en milieu de travail) est associée à des symptômes de santé mentale infraliminaires (Lignes directrices de l'OMS sur la santé mentale au travail, file:///C:/Users/Owner/Downloads/9789240053052-eng.pdf à la p. 14)). Merci.*

**Ressources naturelles Canada, section locale 520 :** *Que fait-on pour défendre le droit au télétravail, particulièrement en ce qui concerne la lutte pour la représentation régionale et la poursuite du recrutement/maintien en poste des personnes situées en dehors de la RCN?*

**Ministère des Finances Canada et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, section locale 527 :** *Je souhaite savoir où en est la situation concernant la possibilité de faire du télétravail.*

**Ressources naturelles Canada, section locale 520 :** *Quels sont les efforts déployés en vue de favoriser la possibilité pour les fonctionnaires de travailler à leur gré, au bureau ou à distance? Quand auront lieu les prochaines négociations et quels sont les efforts déployés pour que notre salaire tienne compte de l'inflation?*

**Statistique Canada, section locale 503 :** *Où en est la situation en ce qui concerne le télétravail et les personnes qui ont un motif médical valable de ne pas retourner sur les lieux de travail et qui sont toujours en télétravail?*

**Emploi et Développement social Canada, section locale 514 :** *retour sur les lieux de travail/télétravail : temps nécessaire à l'installation au bureau et pour faire appel aux Services de dépannage lorsque les postes ne fonctionnent pas (une heure cet avant-midi), transport aller-retour de l'équipement au bureau (y compris l'équipement ergonomique comme le clavier et la souris), absence de justification pour les jours passés au bureau, impossibilité de planifier la garde des enfants parce que l'employeur est autorisé à modifier la fréquence du travail sur place à tout moment (p. ex. on ne sait pas si/quand on aura besoin*



*d'un service de garde avant/après l'école – on paie 400 \$ par mois, mais on n'utilise pas ce service et il est impossible de l'annuler au cas où la situation changerait) – les parents doivent savoir chaque année avant février quel sera l'horaire au bureau pour la prochaine période de septembre à août en vue de faire des recherches et présenter une demande de service de garde, peur d'attraper la COVID longue (au bureau et dans les déplacements).*

***Innovation, Sciences et Développement économique Canada, section locale 508*** : Compte tenu de l'augmentation des cas de COVID, comment la direction peut-elle insister pour que le personnel retourne sur les lieux de travail, puisque nous savons, en nous fondant sur le nombre de cas cet automne, que les directives actuelles ne fonctionnent pas. Si une personne doit bénéficier de mesures d'adaptation au travail (p. ex. une chaise ergonomique), comme il a été déterminé au moyen d'une évaluation ergonomique, dans quelle mesure cette personne peut-elle être forcée de retourner sur le lieu de travail bien qu'aucun poste de travail ergonomique ne soit libre?

***Innovation, Sciences et Développement économique Canada, section locale 508*** : L'ACEP peut-elle réclamer que les bureaux de cotravailGC (à Kanata, Orléans, Barrhaven) soient considérés comme des lieux de travail désignés? En ce moment, ISDE ne considère pas le travail à partir de ces endroits comme du travail sur place. Si les bureaux de cotravailGC pouvaient être considérés comme des lieux de travail désignés, les personnes vivant en banlieue n'auraient pas à faire le long trajet coûteux et stressant vers le centre-ville deux ou trois jours par semaine.

***Innovation, Sciences et Développement économique Canada, section locale 508*** : Comment allons-nous mettre en œuvre une stratégie pour faire changer les politiques de retour sur les lieux de travail (RLT) dans les ministères qui imposent un RLT agressif?

**Réponse** : L'ACEP croit que le [télétravail](#) est la voie de l'avenir et réclame que l'Employeur fasse preuve de plus de souplesse à l'égard du télétravail. Le télétravail fait également l'objet de discussions à la table de négociation. Entre-temps, les efforts politiques se poursuivent également dans ce dossier. Les [résultats du sondage de l'ACEP concernant le retour sur les lieux de travail](#) ont été communiqués au Secrétariat du Conseil du Trésor, et la présidente du Conseil du Trésor a par la suite exprimé en public son appui au télétravail, tout en reconnaissant que le travail hybride est la voie de l'avenir. Toutefois, comme le télétravail et le travail hybride sont gérés en ce moment par chaque ministère, les membres doivent demander l'appui de leurs gestionnaires et de leur région ou bureau, jusqu'à ce que la question soit réglée à l'échelle nationale.



### III. Retour sur les lieux de travail et mesures d'adaptation

Plusieurs questions se ressemblaient beaucoup. Nous les avons regroupées dans la présente section, mais n'y donnons qu'une seule réponse.

**Agence de la santé publique du Canada, section locale 512 :** *Dans quelle mesure les employés qui refusent de retourner sur les lieux de travail pour des raisons de santé et de sécurité seront-ils soutenus?*

**Transports Canada, section locale 506 :** *L'employeur doit-il toujours prendre des mesures d'adaptation lorsque le personnel travaille dans des locaux où des postes de travail doivent être réservés? Un membre de TC s'est récemment fait dire de « prendre son trou » et on lui a rappelé qu'il peut s'accommoder de deux jours par mois seulement.*

**Réponse :** En droit canadien, la discrimination fondée sur les 13 motifs prévus dans l'[article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (LCDP) est interdite et les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés pour ne pas qu'il y ait de discrimination. Les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation pour les employés qui font partie des groupes protégés par la LCDP jusqu'à ce qu'il y ait une contrainte excessive, en tenant compte de la santé, de la sécurité et des coûts.

Cette question a trait aux droits fondamentaux de la personne et l'obligation des employeurs ne disparaît pas parce que la disposition des bureaux change. Il se peut que de nouveaux plans d'adaptation doivent être mis en place pour tenir compte des changements dans la disposition des bureaux, mais cette évaluation doit être faite au cas par cas. Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant les mesures d'adaptation, veuillez communiquer avec une agente ou un agent des relations de travail à l'adresse [general@acep-cape.ca](mailto:general@acep-cape.ca).

**Emploi et Développement social Canada, section locale 514 :** *Bonjour, j'aimerais savoir si l'ACEP a dû aider des membres à déposer des plaintes en matière de SST du fait que les masques n'étaient pas portés en milieu de travail, car il s'agit apparemment du seul recours que nous ayons à ce sujet?*

**Réponse :** Des membres ont soulevé des préoccupations concernant le port du masque en milieu de travail et on leur a fait savoir que des questions en matière de santé et de sécurité au travail pouvaient être soulevées, conformément à la partie II du *Code canadien du travail*. L'ACEP a également soulevé des préoccupations aux comités nationaux d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail et aux comités nationaux de consultation patronale-syndicale, le cas échéant, au nom des membres. [L'ACEP a également fourni son avis au sujet des problèmes liés à la santé et à la sécurité dans le cadre des plans de retour sur les lieux de travail durant la pandémie de COVID-19.](#)



#### **IV. Mobilisation des membres**

Plusieurs questions se ressemblaient beaucoup. Nous les avons regroupées dans la présente section, mais n'y donnons qu'une seule réponse.

**Statistique Canada, section locale 503** : *Quels efforts seront déployés pour améliorer la mobilisation des membres de l'ACEP maintenant et à l'avenir?*

**Innovation, Sciences et Développement économique Canada, section locale 508** : *Avez-vous des programmes ou des initiatives en place pour mobiliser les jeunes et les personnes qui ont récemment obtenu leur diplôme et se sont joints à la fonction publique, surtout ceux qui ne connaissent pas bien les milieux de travail syndiqués?*

**Réponse** : La mobilisation en personne sur le lieu de travail est le moyen le plus efficace de mobiliser les nouveaux membres et les membres déjà en poste, et la pandémie a clairement mis un frein à cette pratique. Cette nouvelle réalité exige une nouvelle stratégie. Dans cette optique, le président national a parcouru le pays au cours des derniers mois et a rencontré de nombreuses sections locales.

Les AGA des sections locales permettent aussi à ces dernières de faire appel à davantage de bénévoles pour participer à la vie syndicale et siéger à divers comités, etc. Nous soutenons les sections locales pour leur permettre de mieux joindre les nouveaux membres et nous continuerons à intensifier ces efforts dans le cadre du nouveau modèle de travail hybride. Le bureau national a récemment créé et pourvu un poste d'[agente de liaison avec les sections locales](#), dont le but est de guider et de soutenir les sections locales dans leurs efforts pour mieux s'acquitter de leur mandat.

**GRC, section locale 504** : *Au cours de la soirée, rien n'a été dit au sujet des Territoires. Comment faites-vous pour mobiliser les membres de l'ACEP qui vivent dans le Nord?*

**Réponse** : L'ACEP dispose de sections locales régionales pour représenter les membres hors de la région de la capitale nationale et s'assurer que leurs besoins et leurs situations uniques sont pris en compte. Des renseignements sur la section locale régionale des Territoires du Nord-Ouest figurent dans notre site Web. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales font également partie du Conseil du président et du Conseil des dirigeantes et dirigeants des sections locales pour assurer une bonne représentation. Il y a également une ou un agent des relations de travail affecté(e) à chaque région, que l'on peut trouver sur notre site Web.

Si vous souhaitez participer davantage à la vie syndicale pour représenter les membres de votre région, veuillez contacter l'agente de liaison avec les sections locales à l'adresse [general@acep-cape.ca](mailto:general@acep-cape.ca).

#### **V. Équité, diversité et inclusion**

Plusieurs questions se ressemblaient beaucoup. Nous les avons regroupées dans la présente section, mais n'y donnons qu'une seule réponse.





**Services publics et Approvisionnement Canada :** *Vous-êtes-vous associé à un membre d'un groupe d'équité qui pourrait mieux comprendre certaines réalités, situations discriminatoires, racisme, iniquité au travail. Ce qui rendrait les employés plus disposés à se confier et ils seraient mieux compris dans de nombreux cas. Par exemple, dire à un employé que c'est de l'insubordination que de vouloir cesser d'assister à des réunions où il a été victime d'agression verbale est inapproprié de la part de l'ACEP!*

**Services publics et Approvisionnement Canada , section locale 521 :** *Comment l'ACEP s'y prendra-t-elle pour défendre les intérêts des fonctionnaires noir(e)s sur des questions cruciales, conformément aux priorités de la greffière : représentation, recrutement et maintien en poste, surtout aux plus hauts niveaux; établissement et mesure d'objectifs réels; lutte contre le harcèlement et discrimination.*

**Réponse :** [L'ACEP reconnaît que les obstacles systémiques qui existent toujours](#) dans le secteur public fédéral sont préjudiciables à bien des égards aux personnes issues de groupes minoritaires ou de groupes en quête d'équité. L'ACEP reconnaît également que ces personnes font face à des défis uniques en milieu de travail et a reconnu le besoin d'en apprendre davantage sur leur réalité. Nous avons collaboré avec le [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#) en vue de mieux comprendre le racisme, la discrimination et le harcèlement systémiques et de développer notre expertise sur ces questions, et le Conseil exécutif national a créé le [Sous-comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion](#). L'ACEP souligne régulièrement dans les médias sociaux et le [site Web](#) de l'Association les journées et les mois thématiques qui sont importants pour sensibiliser les membres à la réalité des divers groupes en quête d'équité. Au cours des dernières années, l'ACEP a également établi des relations dynamiques avec divers groupes et réseaux en quête d'équité, dont le Caucus fédéral des employés noirs, dans le but d'engager un dialogue constructif. Le racisme et la discrimination, notamment le racisme anti-Noir(e)s, sont des problèmes auxquels l'ACEP s'oppose fermement. L'Employeur est assujéti à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les manquements en milieu de travail peuvent donner lieu à des plaintes officielles. Toute personne qui croit faire l'objet de discrimination ou de harcèlement peut se prévaloir des recours à sa disposition et les agentes et agents des relations de travail de l'ACEP peuvent l'aider à déterminer les meilleures options pour obtenir réparation ou justice. Par souci de solidarité, l'ACEP soulève constamment la question des obstacles systémiques sur le plan politique également. La lutte contre le racisme, la discrimination et le harcèlement est un élément clé du programme de défense de l'ACEP.

## VI. Cotisations

**Transports Canada, section locale 506 :** *La dernière résolution visant à augmenter les cotisations syndicales et à les indexer ensuite à l'inflation a été rejetée par les membres. Compte tenu du contexte actuel de forte inflation, est-il prévu de revoir cette proposition ou une autre qui serait semblable (p. ex. une augmentation forfaitaire de 5 \$ par mois), ou l'ACEP est-elle en assez bonne position financière pour absorber l'augmentation des coûts et continuer d'assurer les services aux membres?*

**Réponse :** Lors de l'AGA nationale de 2021, une résolution a été présentée visant à augmenter nos cotisations. Elle a par la suite été rejetée par les membres. Nous avons donc dû faire preuve de créativité pour trouver des moyens d'absorber l'augmentation des coûts de nos services ainsi que la



hausse de l'inflation. La dernière augmentation des cotisations remonte à 2014. Il est donc très probable qu'une augmentation des cotisations soit nécessaire à l'avenir pour la viabilité financière de l'Association. Non seulement le taux de cotisation est très bas en tant que pourcentage des salaires, mais en raison de l'inflation, le financement par membre a diminué en termes réels. Cela signifie essentiellement que, à un moment donné à l'avenir, nous devons réenvisager une augmentation de cotisations.

## VII. GRC

Plusieurs questions se ressemblaient beaucoup. Nous les avons regroupées dans la présente section, mais n'y donnons qu'une seule réponse.

**GRC, section locale 504** : *Quel est le plan pour les membres civils de la GRC?*

**GRC, section locale 504** : *De quelle façon l'ACEP représente-t-elle les intérêts des membres civils (MC) depuis que la date d'intégration de mai 2020 a été reportée indéfiniment? L'ACEP a-t-elle inclus les membres civils de la GRC dans l'avis de négociation qu'elle a signifié au nom des employés de la fonction publique qu'elle représente? L'ACEP insistera-t-elle pour maintenir le protocole d'entente (annexe L de la dernière convention collective échue) qui protège les conditions de travail des membres civils dans cette ronde de négociations? Ce protocole d'entente gèle-t-il essentiellement les conditions de travail des MC, ou la direction de la GRC peut-elle les modifier à sa discrétion? Par exemple, des changements ont été apportés aux primes d'assurance-invalidité, mais l'ACEP n'est pas un membre du comité qui a pris cette décision. Les membres civils sont-ils admissibles à la représentation par l'ACEP pour les questions relatives au milieu de travail (comme les griefs ou les cas du Centre indépendant de résolution du harcèlement de la GRC)? Les membres civils sont-ils représentés par l'ACEP à la table de négociation? Y a-t-il même une « table de négociation » pour les membres civils?*

**Réponse** : L'ACEP offre des services de consultation et de représentation aux [membres civils ESS et TRL de la GRC](#) et défend leurs droits et intérêts. Ses agentes et agents des relations de travail soulèvent des problèmes de nature systémique et politique auprès de la commissaire et du personnel lors des réunions du Comité national de consultation. De plus, les MC reçoivent les augmentations salariales négociées aux tables de négociation des membres EC et TR.

Les questions touchant les membres civils sont soulevées à la [table de négociation des EC](#) en tant que « groupe d'accueil » des membres civils. L'ACEP peut également intervenir auprès de la GRC et du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) à l'échelle nationale pour régler des problèmes de conditions de travail unilatérales qui, jusqu'à ce que l'intégration soit effectuée, sont malheureusement toujours en vigueur.

Les membres civils ESS et TRL de l'ACEP ont également droit au soutien et à la représentation des agentes et agents de l'ACEP dans le cadre du processus d'arbitrage du Bureau de la coordination des griefs et des appels pour les griefs et les plaintes des membres de la GRC, ainsi qu'aux services consultatifs normaux pour les appels externes interjetés par l'entremise de l'agente ou agent des relations de travail de l'ACEP.



Maintenant que l'intégration a été retardée, les MC se retrouvent dans une situation d'incertitude où les conditions de travail qui leur sont imposées unilatéralement restent en vigueur, à quelques exceptions près, même s'ils se sont syndiqués. Pour l'instant, l'ACEP considère que les conditions de travail des membres civils sont gelées jusqu'à ce que les MC soient intégrés ou que de nouvelles conditions soient librement négociées, à l'exception des modalités rattachées à la convention collective des membres EC et TR (voir la convention collective EC, [Appendice L](#)). Les violations apparentes de ces conditions de travail gelées doivent être signalées à l'agente ou agent des relations de travail ou au conseil exécutif de la section locale pour enquête.

## VIII. Interprètes

**Bureau de la traduction, section locale 900** : *Il faut agir pour protéger nos interprètes des chocs acoustiques causés par un équipement audio inadéquat. Peut-on faire quelque chose de concret pour obliger l'Employeur à fournir un équipement audio adéquat, à le vérifier et à contrôler son utilisation pour protéger l'ouïe de nos interprètes qui connaissent un taux élevé d'accidents graves dus à des chocs acoustiques? Le syndicat a-t-il l'intention de prendre des mesures concrètes à ce sujet et de joindre le geste à la parole?*

**Réponse** : L'ACEP plaide pour la santé et la sécurité de ses membres interprètes depuis plus de deux ans. Un échéancier et un résumé des mises à jour se trouvent sur le site Web, sous la rubrique [Enjeux : Parlement virtuel et interprètes](#). L'Association a notamment déposé des plaintes auprès du Programme du travail, présenté des mémoires au Bureau de régie interne de la Chambre des communes et témoigné devant le Comité de la procédure et des affaires de la Chambre des communes. Les choses s'améliorent un peu chaque fois, mais l'ACEP continue de rencontrer les élus, le Bureau de la traduction et d'autres intervenants pour trouver des solutions permanentes à ces problèmes. Ces questions sont également soulevées à la table de négociation.

## IX. Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

**Innovation, Sciences et Développement économique Canada, section locale 508** : *veuillez nous expliquer pourquoi nous réduisons les prestations de physiothérapie pour les personnes qui suivent actuellement des traitements de physio illimités; nous, les personnes handicapées, n'avons pas été consultées, et beaucoup d'entre nous pourraient ne plus être capables de travailler sans ces soins. Je vous prie d'envisager une option de physio avancée, comme pour les prestations hospitalières... Le syndicat n'a pas répondu à ma question lorsque je lui ai envoyé un courriel il y a plusieurs semaines. Cette politique peut mettre fin à la participation au marché du travail dont d'autres bénéficient.*

**Transports Canada, section locale 506** : *J'aimerais savoir pourquoi la physiothérapie a été tellement réduite dans le nouveau régime de soins de santé. C'est un coup très dur pour les personnes comme moi qui en ont besoin régulièrement pour leur réadaptation.*



**Réponse :** Contrairement à la négociation collective, les possibilités de recours sont limitées car le régime n'est pas du ressort des agents négociateurs. Un comité du Conseil national mixte révisé et tient à jour les dispositions du régime. En définitive, l'Employeur accorde la priorité au maintien d'un régime abordable, avec des avantages aussi semblables que possible, et à l'équité de ces avantages pour les personnes qui s'en prévalent.

## **X. Autres syndicats**

Plusieurs questions se ressemblaient beaucoup. Nous les avons regroupées dans la présente section, mais n'y donnons qu'une seule réponse.

**Statistique Canada, section locale 503 :** *L'ACEP est-elle solidaire du personnel de soutien à l'éducation du SCFP qui est en grève? Peut-on faire quoi que ce soit pour soutenir le personnel de l'éducation en grève? Que compte faire l'ACEP pour lutter contre le piétinement par le gouvernement provincial de notre droit constitutionnel de faire la grève?*

**Agence de la santé publique du Canada, section locale 512 :** *Alors que l'on parle constamment de solidarité et de soutien au SCFP, comment l'ACEP s'engage-t-elle à soutenir le personnel en grève appartenant à d'autres syndicats?*

**Innovation, Sciences et Développement économique Canada, section locale 508 :** *Le bureau national va-t-il publier une déclaration de solidarité avec le personnel de l'éducation et contre le piétinement des droits du travail par le gouvernement de l'Ontario?*

**Statistique Canada, section locale 503 :** *Quelle est la position de l'ACEP en ce qui concerne le conflit de travail entre le gouvernement de l'Ontario et les membres du SCFP? Plus particulièrement, l'utilisation de la disposition de dérogation de la manière dont les conservateurs de l'Ontario tentent de le faire.*

**Agriculture et Agroalimentaire Canada, section locale 507 :** *Compte tenu de cette grève du SCFP en Ontario, l'ACEP prévoit-elle une sorte de déclaration de solidarité? Je ne suis pas sûr de la capacité du syndicat à le faire, étant donné que nous faisons partie du personnel fédéral. Merci de votre attention.*

**Réponse :** L'ACEP a publié deux déclarations en solidarité avec le personnel de l'éducation représenté par le SCFP. La [première déclaration](#) a été publiée dans les médias sociaux, et la [deuxième déclaration](#) a également été envoyée par courriel à tous les membres.

L'ACEP appuie entièrement le SCFP. La décision du gouvernement Ford était une honte, et nous avons rendu notre position publique. L'ACEP manifeste sa solidarité envers les autres syndicats de par son adhésion au [Congrès du travail du Canada](#) (CTC). Le CTC dispose de ressources pour la défense de droits et intérêts, que nous n'avons pas, et c'était l'une des principales raisons pour lesquelles nous y avons adhéré. Les cotisations versées au CTC nous permettent de contribuer à l'avancement du mouvement syndical national en participant à l'action nationale pour la lutte contre l'érosion des droits de



négociation collective. Le partenariat avec le CTC nous permet de soutenir d'autres syndicats à l'échelle nationale.

Notre adhésion au CTC nous permet également de faire partie d'un plus grand réseau de soutien, de participer aux activités du mouvement syndical à l'échelle nationale et d'accéder à des ressources, des plateformes et des publics auxquels nous n'aurions pas eu accès autrement.

Cette adhésion nous procure également de l'influence auprès du gouvernement fédéral. Elle nous ouvre des portes et nous permet de faire du lobbying en coulisse, d'utiliser des réseaux politiques et notre propre plateforme pour rallier le public et nos membres.

**Affaires mondiales Canada, section locale 516 :** *L'Association canadienne des agents financiers (ACAF) a récemment signé une nouvelle entente avec le Conseil du Trésor et a obtenu des augmentations salariales de 3,5 % en 2022, 3 % en 2023, 2 % en 2024 et 2 % en 2025. C'est absolument horrible et non loin de ce que l'on aurait obtenu avant la COVID. C'est aussi un odieux précédent, pour un gouvernement qui, de notoriété publique, dépense comme s'il n'y avait pas de lendemain. J'espère que l'ACEP n'anticipe rien de pareil dans ses négociations, car l'inflation risque de rester élevée au cours des prochaines années. Une telle entente représenterait un énorme recul pour notre pouvoir d'achat et nous appauvrirait considérablement. Si les salaires ne deviennent pas plus concurrentiels, beaucoup d'entre nous pourraient aller dans le secteur privé. Vous devez bien faire les choses et, s'il vous plaît, ne signez pas de contrats à long terme avec des augmentations ridiculement basses. Comment allez-vous garantir que notre pouvoir d'achat restera acceptable?*

**Réponse :** L'ACAF est l'un des nombreux syndicats du secteur public fédéral qui négociaient en 2022. Leur récente entente n'a pas d'incidence sur notre processus de négociation. L'équipe de négociation de l'ACAF avait son propre mandat et ses propres priorités, qui sont établis par ses membres. Il est intéressant de voir ce que d'autres syndicats obtiennent, mais ce n'est pas toujours une bonne prévision des résultats de nos propres négociations.

**Statistique Canada, section locale 503 :** *À quoi faut-il s'attendre en cas de grève de l'AFPC?*

**Réponse :** Notre processus de négociation ne dépend pas de ce qui advient à l'AFPC. Nous suivons des calendriers de négociation différents. Une grève de l'AFPC pourrait pousser le gouvernement à conclure des ententes avec les autres syndicats plus rapidement, mais elle pourrait aussi ralentir les choses. Si les membres de l'AFPC se mettent en grève, nous enverrons de l'information et des directives aux dirigeantes et dirigeants des sections locales, qui seront transmises à tous nos membres.

**Emploi et Développement social Canada, section locale 514 :** *Comment nous protégeons-nous de mesures draconiennes comme l'utilisation de la disposition de dérogation? Nous savons qu'un changement de gouvernement nous l'apportera. Nous devons agir dès aujourd'hui.*



**Réponse :** Comme nous l'avons vu avec l'exemple du SCFP, une vive opposition de la part des syndicats, qui sont solidarisés, et du public a permis de renverser la situation. L'ACEP encourage également les membres à faire leur recherche sur les candidates et candidats aux prochaines élections et à s'assurer de voter pour les personnes qui, selon eux, représenteront et protégeront le mieux leurs intérêts.

## **XI. Phénix**

Plusieurs questions se ressemblaient beaucoup. Nous les avons regroupées dans la présente section, mais n'y donnons qu'une seule réponse.

**Agence des services frontaliers du Canada, section locale 500 :** *Que faites-vous à propos des problèmes qui perdurent en matière de salaire et de rémunération? La mesure dans laquelle les problèmes de paye sont « normalisés » au sein de l'appareil gouvernemental suscite-t-elle des frustrations en votre nom? Le transfert d'un dossier d'un ministère à un autre prend des années, le traitement d'une affectation d'intérim ou d'une promotion et le rajustement d'un salaire prennent des mois et des mois, et une fois que vous recevez enfin le montant rétroactif qui vous est dû, il est lourdement imposé, et c'est à vous de le corriger. C'est très démoralisant de travailler et d'accomplir les tâches d'un poste de niveau supérieur à celui correspondant au salaire de son poste d'attache.*

**Innovation, Sciences et Développement économique Canada, section locale 508 :** *En moyenne, quels sont actuellement les retards qu'accusent les processus utilisés pour résoudre les problèmes de paye non réglés découlant de la mise en œuvre du système de paye Phénix?*

### **Réponse**

La situation concernant le système de paye Phénix continue d'être catastrophique et, malheureusement, le nombre de transactions en attente a tendance à augmenter depuis mars 2021 (voir : <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/remuneration-compensation/services-pay-pay-services/centre-presse-media-centre/mise-a-jour-update-fra.html>)

Cela n'empêche que les fonctionnaires ont toujours le droit d'être payé-e-s à temps et sans erreur pour le travail effectué. Les membres de l'ACEP qui éprouvent des difficultés en raison de paiements inexacts ou en retard doivent communiquer avec leur agente ou agent des relations de travail (ART) à l'adresse [general@acep-cape.ca](mailto:general@acep-cape.ca). Nous continuons de traiter les problèmes de paye pour de nombreux membres et vous encourageons à parler à votre ART si vous en avez aussi.

## **XII. Divers**

**Pêches et Océans Canada, section locale 525 :** *Combien coûte annuellement votre adhésion au Congrès canadien du Travail? Est-ce que c'est une dépense qui en vaut le coût?*

### **Réponse**

Les membres ont voté pour se joindre au Congrès du travail du Canada (CTC) en 2020. Notre cotisation correspond aujourd'hui à 81 cents par membre, par mois. Le montant total s'élève à environ 228 420 \$



cette année étant donné l'augmentation du nombre de membres de l'ACEP. La valeur de cette affiliation peut être mesurée par les nouvelles possibilités de réseautage, de sensibilisation à nos intérêts, de ralliement et de solidarité (comme dans le cas récent du personnel de l'éducation du SCFP), de partage de ressources et plus encore, mais en fin de compte, il appartient aux membres de décider s'ils estiment en avoir pour leur argent.

**Statistique Canada, section locale 503 :** Pourquoi l'augmentation salariale pour passer du niveau EC-03 à EC-04 (soit 7,9 %) est-elle la plus faible par rapport aux autres niveaux de promotion (11,9 % pour les EC-02, 9,7 %) pour les EC-03 et 19,6 % pour les EC-05)? D'autant plus qu'au niveau EC-04, la personne commence à avoir plus de fonctions de gestion. \*Les calculs sont effectués en fonction des taux de rémunération de 2021.

### Réponse

C'est le résultat de la négociation de la classification des EC. En 2000, les groupes ES et SI devaient fusionner et former la classification EC. L'ACEP (l'AESS à l'époque) et le SCT devaient négocier pour la nouvelle classification EC en se basant sur les groupes ES et SI. L'AESS a négocié pour que les salaires de chaque niveau, et de chaque échelon à l'intérieur de chaque niveau, soient plus élevés que les salaires équivalents des SI et des ES, mais elle a dû accepter la structure générale de l'alignement des niveaux ES et SI (par exemple, ES-01 et SI-01 pour correspondre à EC-01, etc.). Malheureusement, au cours du processus de négociation et d'harmonisation, la grille salariale des EC n'a pas été normalisée par rapport à celle des SI et des ES.

Depuis, l'Employeur n'est pas très chaud à l'idée d'accorder plus d'ajustements à un niveau. Il préfère procéder à des rajustements salariaux généraux qui sont appliqués à tous les niveaux de manière uniforme, ce qui maintient la grille salariale déséquilibrée.

**Transports Canada, président de la section locale 504 :** Y a-t-il une objection à ce que l'on renonce au bail actuel de l'ACEP à un million de dollars par an et que l'on achète un espace de bureau? Pour générer des fonds supplémentaires, l'ACEP peut-elle passer d'un bail de bureau d'un million de dollars par an à l'achat de locaux?

### Réponse

Une analyse approfondie a été effectuée par des experts en la matière, et différentes solutions ont été examinées. Nous avons pris en considération le coût d'entretien et de réparations, la gestion du bureau, l'emplacement, le télétravail, etc. L'achat d'une propriété immobiliserait nos fonds limités dans un actif non liquide. Donc, pour l'instant, les avantages de la location l'emportent sur les autres options.

**Ressources naturelles Canada, section locale 520 :** Le syndicat peut-il faire avancer auprès de notre fournisseur d'assurance le dossier de l'accès des membres à la médecine naturelle et aux cours de mouvement (c.-à-d. entraînement physique, yoga, offerts par des prestataires indépendants)?

### Réponse

Le Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) est administré par le [Conseil national mixte \(CNM\)](#). Il a été récemment mis à jour par le CNM et n'est pas prévu d'être révisé avant cinq ans. Avant le



dernier examen, l'ACEP a mené un sondage auprès des membres pour savoir quelles étaient leurs priorités en matière d'améliorations. Les résultats du sondage ont ensuite été communiqués à l'équipe du CNM. Étant donné que le RSSFP est le même pour tous les fonctionnaires du gouvernement, l'ACEP ne donne pas de conseils à ce sujet indépendamment, elle doit le faire de concert avec les autres agents négociateurs.

**Statistique Canada, section locale 503 :** *Je m'inquiète du fait qu'une grande quantité de données sont recueillies sur les activités professionnelles depuis la migration vers le nuage et je me demande comment ces données seront-elles utilisées. Par exemple, dans MS Teams, nous pouvons voir les statistiques quotidiennes des messages/appels audio/appels vidéo. Les modèles des coûts d'accès à Azure Virtual Desktop sont basés sur les heures. Cela dit, beaucoup plus de données sont recueillies sur les activités du personnel. Elles peuvent toutes être utilisées par l'Employeur pour s'informer et informer les membres du personnel sur leur productivité ou autres. Une directive ou des lignes directrices ne devraient-elles pas être mises en place pour que la collecte et l'utilisation de ces données ne soient pas utilisées à mauvais escient? Le syndicat et les employeurs tiennent-ils des discussions à ce sujet? Comment le personnel peut-il être protégé? Merci de votre attention.*

#### Réponse

Cette question faisait partie des [priorités de négociation des membres EC](#). Par conséquent, l'ACEP tente de négocier une nouvelle disposition contre la surveillance électronique pour la convention collective.

### **XIII. Vaccination obligatoire**

**Bureau de la traduction, Local 900 :** *L'employeur a imposé ce qu'il appelle la « vaccination contre la COVID-19 » comme condition d'emploi aux membres de l'ACEP. Le vaccin injecté est en réalité un traitement génique expérimental qui s'est révélé inefficace et dangereux, contrairement aux affirmations du gouvernement et des dirigeants de l'ACEP, ces derniers ayant même décidé d'interdire aux membres « non vaccinés » de l'ACEP d'être présents en personne à l'assemblée générale sur le budget le 5 mai 2022.*

*L'obligation de se faire injecter le traitement génique expérimental a eu des effets désastreux sur des membres de l'ACEP. Certains ont perdu leur salaire pendant des mois, d'autres ont démissionné ou pris leur retraite. Parmi ceux qui ont accepté le traitement, beaucoup ont eu des effets néfastes qui les ont obligés à s'absenter du travail pendant des jours, voire des semaines. Certains membres de l'ACEP sont morts après avoir reçu le traitement génique expérimental.*

*Quelle enquête l'ACEP fera-t-elle auprès de ses membres et de l'employeur pour évaluer les effets du traitement génique expérimental sur ses membres, notamment pour connaître le nombre d'hospitalisations et de décès avant et après la campagne de « vaccination »?*

*Quelles démarches l'ACEP entreprendra-t-elle au sujet de ses membres décédés, malades ou privés de leur salaire à la suite de la campagne de traitement génique expérimental du gouvernement à laquelle l'ACEP a prêté son concours?*





## Réponse

L'ACEP [a clairement exprimé sa position](#) [PDF] sur la vaccination obligatoire et a soutenu, et soutient toujours ses membres qui ne peuvent se soustraire à cette politique pour des raisons légitimes et bien fondées. Si vous avez des questions concernant vos droits au travail, veuillez contacter votre agente ou agent des relations de travail à l'adresse [general@acep-cape.ca](mailto:general@acep-cape.ca).