



# APPEL À MANIFESTATION D'INTÉRÊT N° 1

**\*\*Collecte de données – relations avec le gouvernement – formation et campagne en matière de défense des intérêts – mobilisation des membres et communications avec celles-ci et ceux-ci\*\***

**THÈME : Incidence du retour sur les lieux de travail sur les groupes en quête d'équité au sein du gouvernement fédéral**

## CONTEXTE

L'[Association canadienne des employés professionnels \(ACEP\)](#), à la suite d'une résolution adoptée par les membres en décembre 2022, a obtenu le mandat de *lancer une campagne vigoureuse [se reporter à la p. 6 de l'annexe pour des renseignements détaillés], reposant sur la mobilisation de ses membres en quête d'équité, pour trouver des moyens de réduire au minimum l'incidence des politiques de retour sur les lieux de travail sur les politiques syndicales et patronales en matière d'équité.*

Compte tenu de sa capacité limitée, l'ACEP souhaite retenir les services d'un cabinet d'expert-conseil qui possède des capacités et une expertise en **défense des intérêts, communication, relations avec le gouvernement, mobilisation des intervenants, recherche et analyse de données et gestion de projet**. Le cabinet appuiera l'ACEP dans la mise en œuvre de la résolution en concevant et en réalisant les diverses activités connexes, et gèrera le projet de mise en œuvre de la résolution, en collaboration avec l'ACEP, du début à la fin. Le cabinet doit être en mesure d'offrir certains de ses services en français. De plus, le cabinet devra s'assurer que le contenu destiné à la publication et à la diffusion (membres ou public) est offert dans les **deux langues officielles**, au même niveau de qualité.

## BUDGET

Un budget de 200 000 \$ est prévu pour la mise en œuvre de la résolution, dont environ 75 % sont réservés à la portion du projet gérée par le cabinet.

## COMMENT MANIFESTER SON INTÉRÊT

Les cabinets qui souhaitent être considérés pour ce projet doivent envoyer un courriel à l'ACEP à l'adresse [general@acep-cape.ca](mailto:general@acep-cape.ca) en inscrivant dans ligne objet : « **APPEL À MANIFESTATION N° 1 : Résolution concernant l'équité** » au plus tard le **jeudi 9 février en fin de journée de travail (HNE)**.

Le courriel doit présenter suffisamment de renseignements généraux sur le cabinet pour

permettre une évaluation rapide de la capacité du cabinet à gérer ce projet, conformément à ce qui est mentionné dans le présent document.

Seuls les cabinets présélectionnés seront invités à soumettre une proposition technique et financière à une date ultérieure.

**Pour toute question, veuillez communiquer avec :**

Katia Theriault

Directrice des Communications et des Affaires publiques

[ktheriault@acep-cape.ca](mailto:ktheriault@acep-cape.ca) ou 613-236-9181, poste 225.

\*\*\*

## **RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS SUR LE PROJET**

Les renseignements ci-dessous sont tirés de la version provisoire du plan élaboré en collaboration avec les personnes qui ont rédigé la résolution et ils devraient couvrir tous les aspects du projet global, notamment les résultats attendus. Ceux-ci peuvent être modifiés et ajustés en cours de route, pour autant que les objectifs stratégiques globaux soient atteints indépendamment des changements apportés, et que ces derniers respectent le budget.

### **I. RÉOLUTION**

Formulation de la résolution approuvée (partie pertinente pour le fournisseur ou le cabinet) :

*Il est résolu que l'ACEP lance une campagne vigoureuse [des renseignements détaillés figurent à la p. 5 de l'annexe], reposant sur la mobilisation de ses membres en quête d'équité, pour trouver des moyens de réduire au minimum l'incidence des politiques de retour sur les lieux de travail sur les politiques syndicales et patronales en matière d'équité.*

### **II. CONTEXTE ET MANDAT**

À la suite de l'adoption d'une résolution des membres à la suite d'un vote en 2022, le bureau national de l'ACEP a pour mandat de mobiliser les membres des groupes en quête d'équité à propos de l'incidence du retour sur les lieux de travail, et d'envisager des mesures d'atténuation grâce à une « campagne vigoureuse ».

Remarque : En octobre 2022, l'ACEP a demandé une clarification du terme « vigoureuse », qui figure ci-après. Selon les personnes ayant présenté et appuyé la résolution, la consultation devrait s'appuyer sur *les travaux déjà effectués, pas sur de nouveaux travaux*.

En 2023, l'ACEP devrait entreprendre les activités suivantes :

**CAMPAGNE DE COLLECTE D'INFORMATION ET DE DONNÉES/CONSULTATION À PROPOS DU RETOUR SUR LES LIEUX DE TRAVAIL** : Mener une campagne vigoureuse (axée sur la mobilisation des membres de l'ACEP en quête d'équité) afin de trouver des moyens de réduire au minimum l'incidence des politiques concernant le retour sur les lieux de travail (le « RLT »), qui peuvent nuire aux politiques syndicales et patronales visant l'équité.

### III. OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Si la campagne porte ses fruits : les considérations relatives à l'équité commencent à être mieux comprises; on apporte alors des changements à la politique en fonction des éléments probants et des arguments recueillis. Les demandes de mesures d'adaptation connexes sont mieux gérées grâce à l'amplification des données probantes et des arguments recueillis (fondés sur des données); elles sont valorisées par l'ACEP, directement et avec l'aide des sections locales et des membres qui défendent les droits de leurs collègues à l'échelle des ministères, avec l'appui de l'Association.

### IV. APERÇU DES EXIGENCES DE MISE EN ŒUVRE

#### 1. CONSULTATION

##### a. Réunions de consultation avec les responsables des réseaux/communautés en quête d'équité à l'échelle fédérale

- 1) Recensement des responsables pertinents à l'échelle du GC (groupes en quête d'équité – réseaux de membres de minorités visibles, réseaux d'employés handicapés, réseaux de lutte contre le racisme, réseaux LGBTQ, réseaux de femmes et responsables du recours collectif des fonctionnaires noirs et du recours collectif des Autochtones).
- 2) (Recommandation des auteures : *L'ACEP devrait consulter l'AFPC et l'IPFPC afin de tirer parti de leurs connaissances et de leurs réseaux, et de travailler horizontalement dans le cadre de cette initiative. À déterminer.*)
- 3) Sensibilisation : courriels, lettres à propos de la campagne, des objectifs et du besoin d'établir des liens.
- 4) Ébauche de questions aux fins de discussion.
- 5) Planifier des réunions de groupe ou des rencontres individuelles afin de compiler une liste de demandes et de préoccupations portant sur les directives des groupes susmentionnés relatives au RLT.
- 6) Production et traduction du rapport (Partie A)

**b. Collecte, analyse, compilation et amplification des données (parallèlement aux activités mentionnées précédemment)**

- 1) Collecte de données secondaires (études, sondages, rapports de consultants) au sein des ministères à propos des préoccupations liées à la discrimination et à l'équité en milieu de travail, ainsi qu'au RLT, par divers moyens rapides (à déterminer), notamment les questions sur le RLT figurant dans le SAFF de 2002.
- 2) Analyse et résumé des données issues de ces rapports.
- 3) Revue des documents portant sur les dimensions de l'équité lors du RLT.
  1. Inégalité des risques de contracter la COVID-19 (ou une autre maladie contagieuse potentiellement mortelle) en milieu de travail : pourcentage de Canadiens ayant un [problème de santé sous-jacent](#) qui crée un risque de complications en cas d'infection à la COVID-19; taux de mortalité et risque de souffrir du [syndrome post-COVID](#), en fonction du sexe et de la [race](#).
  2. Avantages du travail à distance pour les groupes en quête d'équité comme la réduction du nombre de microagressions, la capacité à réussir dans son travail, la santé mentale et le statut d'aidant naturel.
  3. Justification d'une analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) de la politique concernant le RLT, compte tenu d'un important changement de contexte durant la pandémie comme l'augmentation du nombre d'enfants malades et la possibilité de propagation, l'offre réduite des services de garde et l'accès aux transports.
- 4) Rapport produit, traduit, présenté conformément à l'image de l'Association et rendu public (amplification).

## **2. DÉFENSE DES INTÉRÊTS ET COMMUNICATION**

**a. Lancement du plan de défense des intérêts et des outils que les membres utiliseront lors de leurs conversations avec la direction**

- 1) Fourniture d'une trousse de communication des données incluant des outils de communication spécialement adaptés aux sections locales et aux membres, qui leur donnent des conseils et leur indiquent le langage à utiliser pour défendre leur position en faisant référence aux données recueillies (document d'information destiné aux membres : « Incidence du RLT sur les groupes en quête d'équité »; aide-mémoire; points de discussion; graphiques; dossiers de présentation préparés à l'avance; etc.).
- 2) Production d'un plan visant à amplifier les données et leur diffusion, qui prévoirait la participation de divers alliés (notamment les dirigeants des sections locales, d'autres syndicats de la fonction publique et le CNM) pour la distribution du rapport final (A + B) et la discussion à propos de la coordination des actions.
- 3) Distribution d'un rapport et d'un document d'information aux membres de l'ACEP, et communication à ces mêmes membres à propos du plan d'action de diffusion.
- 4) Communication des questions et des exigences, et distribution du rapport à tous les sous-ministres fédéraux et au SCT.

- 5) Présentation du rapport au SCT, aux autres syndicats et au CNM (Partie A).
- 6) Communiqué de presse et communication aux médias à propos du rapport et des exigences.

## V. RÉSULTATS ATTENDUS

- 1) Idéalement, ce projet sera mené à bien durant le premier semestre de 2023.
- 2) Les sections locales et les membres de l'ACEP reçoivent des outils de communication basés sur les données et les éléments probants recueillis à propos de l'incidence du RLT en matière d'équité, que les membres pourront utiliser durant leurs discussions avec la direction à propos du RLT/de leurs demandes de mesures d'adaptation, avec l'appui des ART de l'ACEP.
- 3) À l'aide des données et des éléments probants recueillis, l'ACEP soulève les problèmes d'équité liés au RLT et la nécessité d'effectuer une analyse ACS Plus de la politique concernant le RLT dans le cadre des interactions avec les décideurs, les hauts fonctionnaires (président du SCT, entre autres), les médias, les autres syndicats et les parties prenantes

### VENTILATION DU BUDGET

Ce budget couvrira la production des livrables susmentionnés, notamment : le travail des instituts de recherche/consultants et le temps et les heures supplémentaires travaillées par les employés additionnels (gestion du projet et des fournisseurs du début à la fin); coûts associés à l'organisation d'événements/de réunions de consultation bilingues (avec interprètes) en mode hybride; logistique connexe et services de traiteur. La production de contenu bilingue, la mise en page graphique et la distribution, ainsi que les frais d'hébergement et de déplacement et le remboursement de la paie des membres (au besoin) font aussi partie des frais couverts.

### À PROPOS DE L'ACEP

L'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) est le troisième syndicat en importance de la fonction publique fédérale du Canada. Il défend les intérêts des fonctionnaires membres des groupes Économique et services de sciences sociales (EC) et Traduction (TR), ainsi que des employés de la Bibliothèque du Parlement (BdP) et du Bureau du directeur parlementaire du budget (BDPB) et des membres civils de la GRC (groupes ESS et TRL). Pour en savoir plus [acep-cape.ca](http://acep-cape.ca)

**\*\*\* ANNEXE 1 \*\*\***

Définition de « campagne vigoureuse ».

Courriel reçu de l'**AUTEURE DE LA RÉOLUTION** : 13 octobre 2022 à 9 h 03

*Monsieur Ouellette,*

*Je souhaite clarifier ce que nous entendons par « vigoureuse » :*

*1. Rapidité d'action – Le retour sur les lieux de travail (RLT) est déjà en cours. L'employeur renvoie les employés au travail sans aucun plan pour gérer les problèmes soulevés dans notre résolution; il est donc essentiel d'agir rapidement. L'ACEP n'a pas besoin de déterminer si le travail dans les bureaux est problématique pour les groupes concernés (la documentation existante l'explique déjà clairement), mais elle pourrait intervenir à propos de l'ampleur de ces problèmes, et expliquer aux employés ce dont ils auraient besoin pour justifier le RLT ou la volonté de poursuivre le travail à domicile.*

*2. Portée de la consultation :*

*- La consultation devrait s'appuyer sur les travaux déjà menés au sein des ministères (études, rapports de consultants, etc.). Ces travaux devraient invoquer l'AIPRP en raison des contrats de divulgation proactive qui ont été accordés au cours des cinq dernières années à l'échelle du gouvernement fédéral à propos du racisme et de la discrimination en milieu de travail dont font l'objet les groupes en quête d'équité.*

*- L'ACEP devrait veiller à couvrir l'ensemble de ces groupes, en faisant un suréchantillonnage de ceux qui ont le plus de problèmes (comme en témoigne la documentation existante) – généralement les Noirs, les Autochtones et les personnes handicapées.*

*En conclusion, pour mener une campagne « vigoureuse », il faut agir rapidement et approfondir les recherches en s'appuyant sur la documentation existante et les résultats des études – exploiter l'information déjà disponible au lieu de la présenter à nouveau.*

*Par la suite, le syndicat devrait déterminer une série de mesures qu'il peut prendre pour gérer ces problèmes le mieux possible.*

*Bonne chance,*

[AUTEURE]

\*\*\*