



FOIRE AUX QUESTIONS

Proposition d'augmentation des cotisations

Table des matières

A. Détails de l'augmentation proposée	1
B. Pourquoi il est nécessaire d'augmenter les cotisations	7
C. Budget de l'ACEP.....	15
D. Affiliation de l'ACEP à d'autres organisations	17
E. Avenir des cotisations	18
F. Logistique et vote.....	18

A. Détails de l'augmentation proposée

1. En quoi consiste exactement la proposition d'augmentation des cotisations?

À compter du 1^{er} juillet 2026, les cotisations de l'ACEP et les contributions au Fonds de défense seront fixées à :

- a. 1,0 % du salaire normal des membres, sur la base du premier échelon de leur classification, soit
 - i. 0,9 % du salaire normal des membres (90 % des cotisations perçues) à affecter aux recettes générales de l'ACEP;
 - ii. 0,1 % du salaire normal des membres (10 % des cotisations perçues) à affecter au Fonds de défense de l'ACEP.

Les cotisations mensuelles sont plafonnées à 90 \$ par mois à compter du 1^{er} juillet 2026, puis à 100 \$ le 1^{er} juillet 2027 et à 110 \$ le 1^{er} juillet 2028. La plupart des membres paieront beaucoup moins que ce montant maximum.

Les cotisations des membres travaillant à temps partiel seront réduites de 50 %, et la réduction sera faite directement sur leur paye (sous réserve de la confirmation de la capacité de mise en œuvre du Centre des services de paye) ou sous la forme d'une ristourne annuelle de l'ACEP.

Les cotisations sont rajustées le premier jour du mois suivant une augmentation salariale et arrondies au dollar inférieur.

2. Quelle sera l'augmentation des cotisations pour mon niveau de rémunération?

Actuellement, les cotisations des membres de l'ACEP s'élèvent à 61,33 \$ par mois, ce qui comprend la [cotisation spéciale de 2025 pour le Fonds de défense](#), ou à 48 \$ par mois sans la cotisation spéciale.

Le tableau ci-dessous présente les taux de cotisation pour chaque classification et chaque niveau au 1^{er} juillet 2026 (date à laquelle l'augmentation des cotisations entrerait en vigueur) et au 1^{er} juillet 2027. Il part du principe qu'aucune nouvelle convention collective ne sera signée avant le 1^{er} juillet 2027, ce qui, au vu de l'historique des négociations dans la fonction publique fédérale, est une hypothèse plausible. Les taux de cotisation en 2028 dépendront de la signature d'une convention collective d'ici là, ainsi que des augmentations salariales prévues dans cette convention.

Les cotisations peuvent être calculées en prenant l'échelon 1 d'un niveau de rémunération, en le multipliant par 1/12, puis par 0,01, et en arrondissant au dollar inférieur. Si le chiffre obtenu est supérieur au plafond mensuel, c'est ce dernier qui s'applique.

		Juillet 2026	Juillet 2027
EC	EC-01	52,00 \$	52,00 \$
	EC-02	58,00 \$	58,00 \$
	EC-03	64,00 \$	64,00 \$
	EC-04	69,00 \$	69,00 \$
	EC-05	83,00 \$	83,00 \$
	EC-06	90,00 \$	94,00 \$
	EC-07	90,00 \$	100,00 \$
	EC-08	90,00 \$	100,00 \$
TR	TR-01	56,00 \$	56,00 \$
	TR-02	61,00 \$	61,00 \$
	TR-03	75,00 \$	75,00 \$

	TR-04	82,00 \$	82,00 \$
	TR-05	90,00 \$	100,00 \$
BdP	AWL-01	58,00 \$	58,00 \$
	RAN-01	63,00 \$	63,00 \$
	RAN-02	77,00 \$	77,00 \$
	RAN-03	84,00 \$	84,00 \$
	RPR-01	90,00 \$	95,00 \$
	RED-01	77,00 \$	77,00 \$
	RSO-01	68,00 \$	68,00 \$
BDPB	BAW	53,00 \$	53,00 \$
	BAN	59,00 \$	59,00 \$
	BAN-02	72,00 \$	72,00 \$
	BAN-03	79,00 \$	79,00 \$
	BAA	86,00 \$	86,00 \$
	BAA-02	90,00 \$	100,00 \$

3. Quelles recettes attend-on de cette augmentation des cotisations?

La restructuration des cotisations entrerait en vigueur le 1^{er} juillet 2026. Les cotisations moyennes passeront à environ 73,50 \$ en 2027, dont environ 66,25 \$ seront versés en recettes générales de l'ACEP et 7,25 \$, au Fonds de défense. Les recettes provenant des cotisations devraient s'élever à 19,3 millions de dollars en 2026, à 23,1 millions de dollars en 2027 et à 24,7 millions de dollars en 2030, sans compter les contributions au Fonds de défense.¹

¹ Les prévisions de recettes sont calculées selon les hypothèses suivantes :

	2026	2027	2028	2029	2030
Cotisations – Recettes générales	19 255 000 \$	23 135 000 \$	24 052 000 \$	24 622 000 \$	24 709 000 \$
Fonds de défense (FD)	1 281 000 \$	2 571 000 \$	2 672 000 \$	2 736 000 \$	2 745 000 \$
Total des recettes provenant des cotisations	20 536 000 \$	25 706 000 \$	26 725 000 \$	27 358 000 \$	27 454 000 \$
Cotisations moyennes par membre	54,10 \$	66,32 \$	70,33 \$	73,45 \$	75,21 \$
Contribution moyenne au FD par membre	6,01 \$	7,37 \$	7,81 \$	8,16 \$	8,36 \$
Cotisations + contribution moyennes au FD par membre	60,11 \$	73,68 \$	78,14 \$	81,62 \$	83,56 \$

2. À quoi servira l'augmentation des cotisations?

Il s'agit principalement d'un investissement dans la capacité de l'ACEP à remporter des victoires sur les enjeux qui vous tiennent le plus à cœur, que ce soit dans le cadre de votre convention collective ou de campagnes publiques. Cet investissement comprendra :

- Un congé syndical (avec recouvrement de salaire) pour organiser directement vos collègues par le biais de comités locaux d'action, de comités de négociation ouverte, et de campagnes de l'ACEP, au besoin.
 - Notre capacité à résister à un employeur hostile et à faire des gains pour notre avenir, comme le droit au télétravail, dépend de notre capacité à nous unir et à faire preuve de discipline, ce qui requiert une démarche d'organisation systématique si nous voulons renforcer notre force et notre pouvoir d'influence. Comme nous souhaitons probablement obtenir de nouveaux droits dans la convention collective, ce que l'arbitrage, par définition, ne peut pas obtenir, nous devons être prêt·es à déclencher une grève si nous voulons nous battre de façon crédible et faire des gains tels que le droit au télétravail.
- Un congé syndical (avec recouvrement de salaire) pour les dirigeantes et dirigeants de section locale afin de soutenir le développement des sections locales.
 - Faire fonctionner une section locale peut être très exigeant : il faut aider les membres, gérer les finances et s'occuper de la gouvernance de la section locale, rencontrer les agent·es des relations de travail, rencontrer l'employeur,

-
- a. Une baisse du nombre de membres de 2 % par année;
 - b. Une augmentation salariale de 2 % par année dans la prochaine convention collective;
 - c. Si l'on se fie aux tendances historiques, les négociations pour la prochaine convention collective ne seront pas conclues, et les augmentations salariales n'entreront pas en vigueur avant l'été 2028. Les cotisations ne sont pas prélevées sur le salaire rétroactif.

coordonner les réponses avec les autres dirigeant·es de sections locales, et bien plus encore. À l'heure actuelle, tout le travail de mise en place et de gestion d'une section locale de l'ACEP se fait sans congé syndical, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des syndicats. Le nouveau modèle de cotisation nous permettra d'offrir chaque mois un nombre limité de jours de congé syndical aux dirigeant·es de sections locales afin de favoriser la croissance des sections et un plus grand engagement des membres.

Cela nous permettra aussi de renforcer les effectifs du service de l'organisation de l'ACEP afin de soutenir cette mobilisation historique menée par les membres :

- Embaucher du personnel en recherche et en négociation pour accompagner la hausse significative de la participation des membres aux négociations, ainsi qu'un soutien stratégique en recherche pour rendre les campagnes de l'ACEP aussi efficaces que possible.
- Accroître notre aide professionnelle en matière de relations de travail, car nos membres sont de plus en plus touché·es par les réaménagements des effectifs et les milieux de travail malsains.
- Investir dans la formation et la sensibilisation, car les demandes de formation de l'ACEP ont explosé avec l'implication sans précédent des membres. Il faut également s'assurer que des ressources de formation sont disponibles, car l'ACEP va augmenter sa capacité de représentation en permettant, pour la première fois, aux délégué·es de traiter des griefs.
- Constituer un fonds de défense solide, que l'ACEP a beaucoup sous-financé pendant des années. Investir dès maintenant améliorera considérablement notre capacité à exploiter le pouvoir de négociation que nous aurons développé grâce à nos actions d'organisation, car nous aurons un fonds de grève crédible.

Les cotisations à l'ACEP pourraient enfin suivre l'inflation et la croissance du membrariat de l'Association tout en aidant celle-ci à prendre sa place dans le mouvement syndical du secteur public fédéral et à conclure le meilleur contrat de travail qu'elle ait jamais obtenu.

La nouvelle proposition permettrait toujours à l'ACEP d'avoir les cotisations les plus basses parmi les principaux syndicats fédéraux du secteur public, mais améliorerait grandement votre capacité à obtenir ce que vous voulez, ce dont vous avez besoin et ce que vous méritez.

3. Comment le CEN a-t-il élaboré la proposition d'augmentation des cotisations?

En 2024, les membres du CEN ont reçu un rapport sur les finances et la structure des cotisations de l'ACEP. Après réception de ce rapport, les membres du CEN ont analysé plusieurs modèles différents : un taux de cotisation forfaitaire, une structure basée sur un pourcentage et une structure hybride. Il a été conclu que la structure basée sur un pourcentage, comme celle utilisée par la plupart des autres syndicats, était la plus équitable

et la plus viable de ces options. Le service des finances de l'ACEP et le Centre des services de paye de l'employeur ont été consultés afin de vérifier la faisabilité de ces modifications.

Nous entamons les négociations pour les plus grands groupes de l'ACEP avec de nouveaux droits – dont le droit au télétravail – qui devraient figurer parmi nos principales revendications dans un contexte de fortes compressions budgétaires menaçant l'ensemble de la fonction publique fédérale. Il a été déterminé qu'un investissement important dans l'organisation et la formation dirigées par les membres était nécessaire afin de nous donner le pouvoir nécessaire pour obtenir des gains tout en mettant en place des infrastructures essentielles telles qu'un fonds de grève réaliste, une capacité renforcée à mener des recherches stratégiques et un soutien professionnel de qualité en matière de relations de travail.

Une analyse financière a été réalisée afin d'établir les coûts liés à ce qui précède et de calculer les recettes visées par la restructuration des cotisations. Les taux de cotisation figurant dans la présente proposition ont été fixés de manière à obtenir les recettes visées d'ici trois ans.

Une analyse similaire et une comparaison avec d'autres syndicats ont également été effectuées afin de déterminer le montant des contributions au Fonds de défense nécessaires pour soutenir les membres de l'ACEP en cas de conflit de travail et ainsi pouvoir menacer de déclencher une grève de façon crédible.

4. Pourquoi cette séparation avec le Fonds de défense? Ne venons-nous pas de le renflouer?

Le Fonds de défense de l'ACEP a été créé à la suite d'un vote des membres en 2016. Il sert principalement à financer les moyens de pression dans les négociations, au besoin. Contrairement à d'autres syndicats, l'ACEP n'a pas de formule fixe pour alimenter son fonds de défense; elle le finance depuis toujours en y versant 75 % de tout excédent budgétaire.

Le Fonds de défense a été plafonné à 5 millions de dollars en 2022, ce qui réduit sa valeur d'environ 4 millions de dollars. En 2024, les membres ont voté pour une cotisation spéciale temporaire s'ajoutant aux cotisations habituelles afin de renflouer partiellement le Fonds de défense. Elle n'a été prélevée que pour une partie de l'année 2025. Elle n'alimente plus le Fonds de défense en continu.

Le Fonds de défense de l'ACEP ne nous permettrait de faire la grève – si celle-ci devenait nécessaire – que pendant trois jours. Nous devons investir considérablement dans notre capacité à entreprendre des moyens de pression pour cette ronde de négociation collective si nous voulons traiter sérieusement d'enjeux tels que le télétravail, qui ne peut pas être obtenu en arbitrage. En tant que membres d'un syndicat affilié au Congrès du travail du Canada, nous pouvons demander de l'aide financière pour des moyens de pression, mais seulement si on nous perçoit comme prenant au sérieux notre propre autodéfense.

La proposition actuelle d'augmenter les cotisations prévoit que 0,1 % du salaire fixe des membres, ou 10 % des cotisations perçues, sera alloué au Fonds de défense de l'ACEP afin d'institutionnaliser l'investissement régulier dans l'infrastructure critique de l'ACEP.

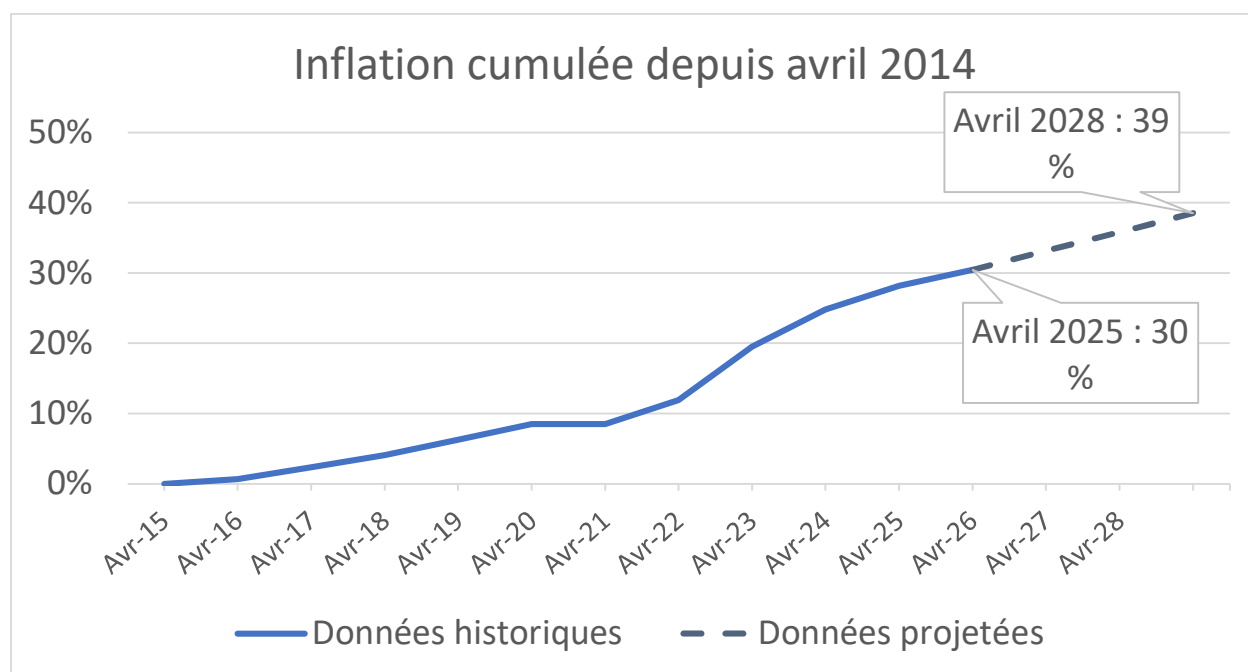
B. Pourquoi il est nécessaire d'augmenter les cotisations

1. Éléments économiques clés

- Par rapport aux autres grands syndicats, les cotisations de l'ACEP sont les plus basses de toute la fonction publique fédérale.
- Les cotisations de l'ACEP n'ont pas augmenté depuis 2014.
- L'ACEP a prélevé des cotisations spéciales pour financer certaines initiatives.
- Le nombre de membres de l'ACEP a doublé depuis 2017 : de 13 773 en 2017 à 27 137 en 2023, ce qui a aussi obligé l'ACEP à embaucher plus de personnel pour servir ses membres.

L'inflation cumulée, qui s'applique à la plupart des dépenses de l'ACEP, atteignait 30 % entre avril 2014 (date de la dernière augmentation des cotisations de l'ACEP) et avril 2025. L'inflation cumulée devrait atteindre près de 40 % d'ici avril 2028. Les cotisations versées par les membres de l'ACEP, quant à elles, n'ont pas augmenté depuis 2014.

Graphique 1 : Inflation depuis la dernière augmentation des cotisations de l'ACEP



2. La nécessité politique

Les membres de l'ACEP font face à de graves menaces, y compris :

- D'importantes réductions dans les services et les programmes publics;
- Des mesures d'austérité qui ne se limitent pas à l'attrition. Le gouvernement a imposé une réduction budgétaire générale de 15 % avant de présenter un budget;
- Le déploiement d'outils d'IA non éprouvés, dans le but explicite de supprimer des emplois;
- Le réaménagement des effectifs dans de nombreux ministères;
- Une ronde de négociation difficile devant un gouvernement-employeur qui entend procéder à des compressions budgétaires draconiennes.

Tout cela requiert d'investir dans notre capacité collective. Si nous ne renforçons pas notre capacité à contrer ces menaces, nous perdrons notre influence et notre pouvoir de négociation, non seulement dans cette ronde, mais également dans les futures rondes. Si nous faisons des concessions et que nous perdons des droits aujourd'hui, ces droits seront plus difficiles à récupérer demain.

Ces dernières années, nous avons vu des groupes de travailleuses et travailleurs organisés et disciplinés défier des employeurs et des gouvernements hostiles aux syndicats et obtenir gain de cause grâce à leur pouvoir collectif.

- En 2022, les travailleuses et travailleurs de l'éducation de l'Ontario ont fait reculer la législation sur le retour au travail, en annulant l'utilisation par le gouvernement de la clause dérogoire.
- Le personnel de bord d'Air Canada a choisi de ne pas respecter la loi fédérale sur le retour au travail afin de contraindre Air Canada à revenir à la table de négociation et a réussi à obtenir une augmentation salariale après que l'employeur a refusé de la leur accorder et laissé au gouvernement fédéral le soin de les forcer à retourner au travail.

Nous pouvons gagner la bataille sur les enjeux qui nous tiennent à cœur, tels que la protection de nos emplois contre les réaménagements des effectifs ou l'obtention du droit au télétravail, mais seulement si nous renforçons notre pouvoir. Pour ce faire, nous avons besoin d'un syndicat qui a les fonds et les ressources nécessaires pour former et organiser ses membres.

La victoire se joue aussi sur le financement stable et continu de notre fonds de défense, afin que nos menaces de grève soient crédibles. Nous ne pouvons pas obtenir de nouveaux droits en nous en remettant à l'arbitrage et en espérant que d'autres syndicats feront des gains importants sans nous. Un fonds de défense substantiel, doté d'une source stable de financement continu, nous permet de brandir la menace d'une grève de façon crédible et de faire davantage contrepoids à la table de négociation.

3. Une solution permanente

Les cotisations actuelles à l'ACEP sont calculées selon un taux fixe et ne sont pas indexées sur l'inflation, ce qui implique qu'un vote favorable de l'ensemble des membres est nécessaire pour pouvoir augmenter les cotisations en fonction de l'inflation. Cette situation est financièrement

insoutenable à long terme. Selon la formule actuelle, les recettes par membre de l'ACEP diminuent constamment en valeur réelle. Cette situation accentue les tensions et la division entre les membres, car de fortes augmentations des cotisations devront être votées après plusieurs années de pressions inflationnistes, simplement pour que les cotisations suivent le coût de la vie.

D'autres syndicats calculent les cotisations selon un pourcentage du salaire des membres. Ainsi, lorsque le pourcentage est constant, les recettes provenant des cotisations augmentent à chaque augmentation salariale des membres, ce qui indexe automatiquement les recettes sur le salaire des membres.

Si nous n'adoptons pas une formule basée sur un pourcentage, cela pourrait compromettre la capacité de l'ACEP à représenter ses membres et à participer aux négociations collectives, ainsi que sa capacité à jouer son rôle en tant que troisième syndicat en importance dans la fonction publique fédérale et à influencer sur les décisions.

Le passage à un modèle de cotisation correspondant à 0,9 % du salaire permettra de régler définitivement le problème. Cette solution fournira un afflux durable de ressources pour faire face adéquatement à l'augmentation des coûts, tout en renforçant notre capacité à faire plus et à gagner plus. De plus, établir les cotisations au Fonds de défense à 0,1 % du salaire garantira la pérennité et la croissance continue du Fonds, tout en améliorant notre capacité à gagner à la table de négociation.

5. Que se passera-t-il si cette proposition est rejetée?

Les investissements à réaliser pour avoir plus de pouvoir dans nos campagnes clés et dans nos négociations collectives sont clairement indiqués dans la proposition de budget de cette année. Sans une hausse des cotisations pour permettre ces investissements, l'ACEP devra puiser dans son fonds d'exploitation pour se préparer aux négociations et aux actions collectives.

Il est temps que l'ACEP fasse sa part et n'attende pas que les syndicats plus influents, comme l'AFPC, obtiennent des gains à la table de négociation. C'est pourquoi nous devons investir davantage pour développer notre influence afin qu'elle atteigne un niveau comparable à celui des syndicats traditionnels.

Si cette proposition est rejetée, l'ACEP restera coincée avec une structure de cotisations non viable. En valeur réelle, ses recettes diminueront, car elles ne sont pas indexées sur l'inflation, tandis que la demande en services devrait augmenter et qu'il faut investir dans le syndicat pour défendre nos droits et gagner à la table.

6. À quand remonte la dernière augmentation des cotisations?

Elle remonte à 11 ans, lorsque les membres ont voté en faveur d'une hausse de 13 \$/mois en 2014. Dans les années qui ont suivi, une augmentation des cotisations a été proposée à maintes reprises aux membres, qui ont voté pour leur rejet.

7. N'avons-nous pas eu une augmentation des cotisations en 2025?

Non, c'est une cotisation spéciale qui a été prélevée sur une partie de l'année 2025; elle a été votée par les membres à l'assemblée générale annuelle 2024 et servait à renflouer le Fonds de défense. [Pour plus de détails, visitez notre site Web.](#) Il s'agissait d'une hausse temporaire des cotisations qui ne devait s'appliquer qu'au Fonds de défense et non aux dépenses de fonctionnement.

8. Par quel pourcentage les recettes provenant des cotisations ont-elles augmenté depuis 2018?

Les recettes provenant des cotisations ont augmenté de 88 % entre 2018 et 2024. Toutefois, cette augmentation est entièrement attribuable à l'afflux de 12 000 nouvelles et nouveaux membres à l'ACEP au cours de cette période. L'augmentation du membrariat s'est accompagnée d'une hausse des demandes de services et des coûts de fonctionnement pour l'ACEP.

Compte tenu du programme d'austérité du gouvernement actuel, l'ACEP ne peut plus compter sur l'augmentation de son membrariat pour accroître ses recettes et compenser la hausse de ses coûts.

9. Pourquoi proposez-vous de changer la structure des cotisations? Pourquoi une formule à pourcentage?

La plupart des autres syndicats utilisent un pourcentage (généralement 1 ou 2 % du salaire) dans leur formule de calcul des cotisations. La raison pour laquelle la majorité des syndicats utilisent une formule à pourcentage, c'est qu'elle est plus équitable et plus durable.

En ce qui concerne l'impôt sur le revenu, nous savons qu'un impôt forfaitaire pour tout le monde, quel que soit le revenu, n'a tout bonnement aucun sens. À l'heure actuelle, les membres de l'ACEP les moins bien rémunérés paient le taux de cotisation syndicale le plus élevé.

Outre le fait qu'elle est plus équitable, une formule à pourcentage permet d'indexer automatiquement les cotisations sur les salaires des membres et de maintenir leur valeur par rapport à l'inflation. Et quand on obtient une augmentation salariale par la négociation, le salaire augmente par un pourcentage.

En raison de la structure forfaitaire actuelle des cotisations de l'ACEP et de l'inflation, nos cotisations actuelles ont perdu environ 25 % de leur valeur réelle depuis notre dernière augmentation, et leur valeur continuera de diminuer à l'avenir.

10. Changer la structure des cotisations causera-t-il des problèmes de paye dans Phénix?

Non, cette proposition a été conçue en tenant compte de sa mise en œuvre, et sa structure est similaire à celle adoptée par d'autres syndicats, comme l'AFPC. C'est pourquoi la proposition a été revue et corrigée par rapport au modèle purement proportionnel initial et qu'elle entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2026, afin de laisser six mois à Services publics et

Approvisionnement Canada pour mettre à l'essai cette nouvelle formule et s'assurer que tout fonctionne comme prévu.

11. Comment les cotisations se comparent-elles à celles d'autres syndicats?

Le taux de cotisation de l'ACEP serait encore le plus bas parmi les grands syndicats du secteur public fédéral et l'un des plus bas de tous les syndicats canadiens. Les cotisations à l'AFPC varient en fonction de l'Élément et de la section locale des membres, mais elles sont généralement de l'ordre de 1,5 % à 2 % du salaire normal. L'IPFPC prélève un taux fixe de 90,06 \$/mois, alors qu'en moyenne, les cotisations à l'ACEP s'élèveraient à environ 73,68 \$/mois en 2027.

En dehors de la fonction publique fédérale, la plupart des syndicats prélèvent entre 1 et 2 %. L'ACEP proposait un taux de cotisation total de 1 % qui serait identique à celui de l'Association des employés et employées gestionnaires administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario, qui est le syndicat ayant le taux de cotisation le plus bas dans l'analyse présentée au CEN en septembre 2024.

Le tableau suivant établit une comparaison entre la nouvelle structure de cotisations proposée par l'ACEP et celle d'autres syndicats du secteur public canadien.

Syndicats	Nombre de membres	Montant actuel par mois ou %	Rajustement	Valeur (en \$)
ACEP (proposition)	27 655	1 %	Résolution de l'AGA (vote de l'ensemble des membres)	Environ 73,50 \$ (moyenne pour 2027)
ACAF (fonction publique fédérale)	7 000	73,18 \$	Résolution de l'AGA Rajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) le 1 ^{er} avril de chaque année	73,18 \$
IPFPC (fonctionnaires du gouvernement fédéral)	70 000	90,06 \$	Résolution de l'AGA (délégué-es)	90,06 \$
Association des juristes de Justice (fonctionnaires du gouvernement fédéral)	3 500	1,25 % du salaire annuel	Résolution de l'AGA Taux lié au rajustement salarial	Entre 104,85 \$ et 256,75 \$ pour la catégorie LP
Fédération de la police nationale (agent-es de la GRC)	20 000	1,75 % du salaire	Taux lié au rajustement salarial	145,83 \$ ²
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes	54 000	1,71 % du salaire jusqu'à un maximum mensuel équivalant à la cotisation des	Résolution de l'AGA Taux lié au rajustement salarial (avec un plafond mensuel)	Max. : 95,14 \$

² Pour un salaire de 100 000 \$ par an d'un-e agent-e de la GRC

		membres de l'unité urbaine		
<i>SEFPO (Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario et autre)</i>	180 000	1,375 % du salaire brut ³	Résolution prise à leur congrès annuel des membres délégué-es Taux lié au rajustement salarial	Entre 66,66 \$ et 76,87 \$ pour la catégorie des technicien·nes en pharmacie ⁴ , par exemple
<i>Association des employés et employées gestionnaires administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario (fonction publique de l'Ontario)</i>	16 500	1 % du salaire brut	Résolution de l'AGA Taux lié au rajustement salarial	Entre 80,97 \$ et 93,80 \$ pour la catégorie Actuaire ⁵
<i>AFPC</i>	240 000 membres, dont la plupart travaillent dans la fonction publique fédérale	Pourcentage : Centrale : 0,9617 %+ Élément : 0,6196 % ⁶ + pour les sections locales à charte directe 2,20 \$ pour le fonds de grève	Résolution à chaque congrès triennal (Centrale + Éléments). Les pourcentages peuvent être modifiés.	Entre 52,33 \$ et 180,46 \$ pour la catégorie PM ⁷
<i>Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE)</i>	70 000, dont 1 800 travaillent pour la fonction publique fédérale	Les membres de la FIOE qui travaillent pour le gouvernement fédéral paient un taux forfaitaire basé sur leur niveau d'emploi. 95,40 \$ – 182 \$	Cotisations des sections locales fixées par un vote des membres	95,40 \$ à 182 \$ par mois

³ Comprend les revenus, les allocations, les primes, les paiements forfaitaires et les heures supplémentaires. Pour de plus amples renseignements, voir le [site Web du SEFPO \(en anglais\)](#).

⁴ Pour un·e technicien·ne en pharmacie, 1 an (minimum) : 58 176 \$. 4 ans (maximum) : 67 086 \$.

⁵ Pour un·e actuaire 4 : 97 163 \$/an (minimum). Pour un·e actuaire 6 : 112 555 \$/an (maximum).

⁶ À titre de référence seulement. L'AFPC utilise un pourcentage d'augmentation basé sur le 1^{er} échelon de la classification de la personne. À compter du 1^{er} septembre 2022, et ce, jusqu'au 31 décembre 2024, l'AFPC a augmenté ses cotisations à 0,9593 %, plus les cotisations des Éléments de 0,61044 %, plus 1 \$ pour le fonds de grève. Veuillez noter que les cotisations des Éléments diffèrent selon les sections locales. Les cotisations actuelles des Éléments vont à l'Élément du Syndicat des services gouvernementaux (SSG).

⁷ Salaire des PM-01, échelon 1 : 39 133 \$/an. Pour les PM-07 : 136 793 \$/an.

<i>Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec</i>	80 000	1,24 %	Résolution au congrès triennal Taux lié au rajustement salarial	Minimum de 54,19 \$ pour un-e infirmier-ère auxiliaire 61,86 \$ pour un-e inhalothérapeute 63,23 \$ pour un-e infirmier-ère
<i>SCFP</i>	750 000	Le SCFP impose des cotisations minimales de 0,85 % du salaire. Ces 0,85 % servent à soutenir l'infrastructure et les activités de défense des droits du SCFP aux niveaux national et provincial. Les sections locales fixent ensuite leurs propres cotisations au-delà du minimum de 0,85 %, ce qui se traduit généralement par des cotisations totales comprises entre 1 % et 2 % pour chaque membre.	Modification des statuts au Congrès national	Très variable, en fonction du taux de cotisation de la section locale et du salaire

12. À part la négociation collective, quels sont les avantages offerts par le syndicat?
Nous n'avons pas obtenu de très bons résultats à la dernière ronde de négociation collective. Pourquoi devrais-je donner mon appui à une augmentation des cotisations?

Si vous estimez que l'ACEP n'a pas obtenu de bons résultats lors de la dernière ronde, il faut se poser la question suivante : comment aurions-nous pu avoir plus de pouvoir à la table de négociation? Le « plan gagnant » que nous nous proposons de financer repose sur trois piliers :

- 1) une approche fondée sur l'organisation des membres, tant pour les négociations que pour les campagnes;

- 2) des alliances stratégiques avec d'autres syndicats;
- 3) la formation de coalitions externes.

Il s'agit d'un virage important pour l'ACEP, qui a pour unique objectif d'accroître notre pouvoir de négociation.

L'élément fondamental de notre pouvoir d'influence réside dans l'unité et la discipline de nos membres, qui nous permettent de mobiliser notre plus grande source de pouvoir : notre poids collectif au travail. Notre approche de l'organisation – pour les campagnes comme pour les négociations – vise à mobiliser une supermajorité de membres, ce qui augmentera considérablement nos options à la table de négociation et dans nos luttes collectives. Récemment, le personnel de bord d'Air Canada a défendu nos droits à la négociation collective en s'opposant à un décret de retour au travail abusif. Sa capacité à tenir tête à une loi hostile aux travailleuses et travailleurs reposait sur des années d'organisation systématique, plutôt que sur de simples impressions ou de beaux arguments.

Investir dans notre capacité à gagner, c'est investir dans votre capacité à organiser vos collègues, mais c'est aussi investir dans l'infrastructure collective qui renforce notre pouvoir : un soutien professionnel accru en matière de relations du travail, une capacité renforcée à mener des recherches stratégiques pour appuyer les campagnes et les négociations, des moyens supplémentaires pour la formation et la sensibilisation, un fonds de défense qui renforce concrètement notre pouvoir d'influence, et bien plus encore.

Le personnel de l'ACEP travaille sans relâche dans des comités parlementaires, des comités du Conseil du Trésor, des groupes de recherche, des équipes de collaboration intersyndicale, et mène des projets de développement de réseaux numériques ainsi que des actions en matière de litiges et de défense juridique, et bien plus encore, afin de renforcer votre pouvoir d'action au travail.

13. L'ACEP va-t-elle tenter d'obtenir des augmentations salariales plus importantes que par le passé pour compenser l'inflation et le coût de la vie? Nos salaires n'ont pas suivi le rythme de l'inflation.

Les résultats des négociations dépendent directement de votre pouvoir d'influence quant à vos demandes prioritaires, et nos priorités sont fixées par les membres. Si nous voulons des augmentations salariales, nous pouvons en faire une priorité et bâtir le pouvoir nécessaire pour les obtenir.

Lors de la prochaine ronde de négociations, l'ACEP adoptera une [approche de négociation ouverte](#). La négociation ouverte est un processus collaboratif, mené par les membres, qui accroît considérablement la participation de la base syndicale aux négociations et son engagement à obtenir des résultats. Elle remplace les discussions à huis clos menées par une petite équipe, par une participation ouverte et démocratique, où les membres façonnent continuellement les propositions, votent sur ces propositions, s'assoient à la table de négociation et influent directement sur la stratégie de négociation.

14. Avons-nous besoin d'investir autant dans des activités autres que la représentation et la négociation?

Au cours des deux dernières années, l'ACEP a consacré la majeure partie de ses recettes à un pilier central : une organisation structurée et dirigée par ses membres afin de renforcer ses effectifs et sa discipline, deux éléments indispensables pour gagner face à un employeur hostile. Les budgets consacrés à l'organisation et à la négociation sont ceux qui ont le plus augmenté dans le budget proposé de l'ACEP afin de favoriser la participation démocratique et l'engagement des membres. Ces changements signifient que chaque membre aura son mot à dire directement sur les propositions de négociation, à plusieurs étapes, et que tout le monde pourra observer le processus de négociation et y participer. Nous savons qu'il faut renforcer l'unité et l'engagement des membres pour être en mesure de relever les nombreux défis qui s'annoncent et pour faire plus de gains à la table de négociation.

La participation accrue de l'ACEP à diverses campagnes sur divers enjeux s'inscrit également dans un autre pilier de notre plan gagnant : la création de coalitions externes qui peuvent accroître notre soutien et la pression que nous exerçons pendant les négociations. Bon nombre de Canadiennes et de Canadiens à l'extérieur de la fonction publique fédérale se soucient profondément des enjeux sur lesquels l'ACEP fait campagne actuellement. Il serait imprudent de ne pas élargir nos réseaux de soutien afin d'augmenter notre poids politique face à nos employeurs – qui sont des politicien·ne·s – dans ces circonstances.

C. Budget de l'ACEP

15. Où puis-je trouver plus d'informations sur la façon dont les cotisations sont dépensées et sur le budget global de l'ACEP?

Les états financiers vérifiés de l'ACEP depuis 2018 sont affichés à cette adresse :

<https://www.acep-cape.ca/fr/etats-financiers-audites>

L'état des résultats montre comment les cotisations des membres ont été utilisées au cours des exercices précédents.

Le budget proposé de l'ACEP pour 2026 sera transmis à l'ensemble des membres après la réunion du CEN en septembre. L'ACEP est toujours en processus de consultation avec son Comité des dirigeantes et dirigeants des sections locales et le CEN. Une fois l'ébauche finale approuvée, elle sera soumise à l'ensemble des membres pour examen et discussion lors de l'assemblée générale concernant le budget le 16 octobre 2025.

16. Quelles améliorations ont été apportées pour sécuriser les finances de l'ACEP et prévenir les comportements frauduleux afin de garantir que nos cotisations syndicales sont protégées?

Depuis 2021, l'ACEP a mis en œuvre plusieurs améliorations importantes pour renforcer la gestion de ses finances et se prémunir contre la fraude. Voici quelques-unes de ces mesures clés :

Supervision professionnelle : la direction des finances doit désormais être assurée par un·e comptable professionnel·le agréé·e, ce qui garantit un niveau d'expertise et de responsabilité élevé devant les membres.

Contrôles resserrés : nous avons mis en place des règles formelles pour les achats, la paie et l'approbation des dépenses, et nous veillons à ce qu'aucune personne ne détienne à elle seule le contrôle sur un processus entier.

Garde-fous renforcés : toute sortie de fonds requiert deux approbations distinctes, réduisant ainsi les risques d'erreurs ou d'utilisation abusive.

Suivi régulier : chaque mois, nous examinons les écritures comptables, complétons une liste de contrôle de fin de mois et comparons les dépenses réelles au budget. Tout écart important doit être expliqué.

Ces mesures, combinées, assurent une gestion responsable et sécuritaire des cotisations.

17. Fournira-t-on aux membres une ventilation complète et chiffrée de l'utilisation prévue des fonds supplémentaires, ou une ventilation chiffrée des déficits actuels?

Ces renseignements se trouvent dans le budget. Des précisions supplémentaires pourront être fournies au besoin au cours du processus d'élaboration du budget. Les membres pourront examiner en détail le budget 2026-2027 lors de l'assemblée générale concernant le budget de 2025 en octobre, avant l'AGA de novembre.

18. Concernant la valeur totale en dollars et en pourcentage, quel est votre déficit budgétaire? Combien de recettes supplémentaires percevriez-vous? Comment évolue le coût par membre d'une année à l'autre? Comment les nouveaux postes ont-ils été déterminés, etc.?

Au 31 août, nous affichions un excédent de 1,1 million de dollars, mais ce résultat est entièrement attribuable au bon rendement du portefeuille de placements de l'ACEP. Sans nos placements, l'ACEP présenterait un déficit de 400 000 \$. Nous prévoyons un déficit d'environ 700 000 \$ en 2025, excluant les revenus de placements, ceux-ci pouvant fluctuer considérablement selon les marchés financiers.

Sans augmentation des cotisations, l'ACEP accusera un déficit de 5 millions de dollars en 2026, selon les dépenses prévues dans le budget 2026.

Le budget a été rédigé et examiné par le Comité des finances en consultation avec le président, le personnel de l'ACEP, le CEN et les dirigeantes et dirigeants des sections locales.

19. Comment la dotation en personnel et la rémunération des dirigeantes et dirigeants élus de l'ACEP ont-elles évolué depuis 2014?

Depuis 2014, l'ACEP s'efforce d'être plus concurrentielle pour attirer et conserver un personnel performant. Comme tous les syndicats du secteur public fédéral, l'ACEP doit offrir à son personnel des salaires et des avantages sociaux concurrentiels afin de pouvoir rivaliser avec d'autres syndicats pour recruter et fidéliser du personnel qualifié.

Le président est actuellement le seul membre élu de l'exécutif à recevoir un salaire à temps plein de l'ACEP. En 2024, une modification des statuts a réduit ce salaire en le liant au salaire le plus élevé prévu dans une convention collective de l'ACEP, ce qui réduit sensiblement la rémunération du président et garantit que la rémunération des dirigeantes et dirigeants élus n'augmente pas plus vite que les salaires des membres.

20. Quelles sont les mesures envisagées par l'ACEP pour maîtriser les coûts?

Au cours des deux dernières années, l'ACEP a travaillé avec rigueur à réduire ses coûts de fonctionnement : nous avons réduit les voyages non essentiels et privilégions aujourd'hui les réunions virtuelles ou hybrides; nous avons renforcé notre équipe juridique afin de réduire la dépendance envers les cabinets externes et les coûts élevés qui y sont associés; nous avons agrandi notre équipe de traduction interne et réduit les dépenses liées à la sous-traitance; et nous avons dépensé moins pour les fournitures et autres frais administratifs.

L'une des grandes dépenses que l'ACEP cherche à réduire est celle liée à son empreinte immobilière. Comme une grande partie des opérations de l'ACEP peut se faire à distance, nous étudions actuellement la possibilité de réduire ou de partager notre espace de bureau, ce qui pourrait générer des économies de plusieurs centaines de milliers de dollars.

D. Affiliation de l'ACEP à d'autres organisations

21. Quelle est la relation financière entre l'ACEP et le Congrès du travail du Canada (CTC)?

[Les membres ont voté pour se joindre au Congrès du travail du Canada en décembre 2020](#), ce qui comprend le paiement d'une cotisation mensuelle. Le CTC facture 0,77 \$/mois par membre.

Le CTC est la centrale syndicale nationale du Canada. Cette affiliation nous permet d'amplifier nos campagnes et de demander du soutien crucial, y compris pour des moyens de pression, auprès des autres affiliés et du CTC lui-même.

Parmi les autres avantages : l'accès à des recherches socioéconomiques pour appuyer nos positions syndicales; des formations offertes aux membres (santé et sécurité, lutte contre la discrimination, etc.); et des campagnes d'action politique en faveur des droits des travailleuses et travailleurs, des droits de la personne et des droits des femmes, abordées dans le cadre d'ateliers, de conférences et de cours proposés aux membres afin de faire avancer ces questions.

E. Avenir des cotisations

22. Pourquoi n'avons-nous pas simplement opté pour de petites augmentations tous les ans ou tous les deux ans?

Les propositions d'augmentation des cotisations antérieures ont été rejetées par les membres. Malheureusement, les cotisations n'ont pas été augmentées depuis 2014, et il est urgent de combler l'écart financier pour rattraper le retard accumulé en l'absence de petites hausses régulières. L'augmentation proposée nous fait rattraper immédiatement ces années perdues et offre une solution permanente à une tendance financière non viable.

23. Est-ce que ce nouveau modèle d'augmentation mettra fin aux grandes augmentations périodiques? Allons-nous passer à des augmentations annuelles ou plus fréquentes, mais moins importantes?

Une formule à pourcentage signifie que les cotisations sont automatiquement indexées sur la croissance salariale. C'est une formule durable qui tient compte des pressions inflationnistes et qui évite le recours à des augmentations périodiques à l'avenir. Les membres nous ont dit ne pas vouloir de fortes hausses tous les quelques ans; cette formule réglerait ce problème.

F. Logistique et vote

24. Pourquoi l'annonce a-t-elle été faite le vendredi 27 juin 2025?

Le Conseil exécutif national se réunit le dernier vendredi du mois, et le vendredi 27 juin 2025, il s'est prononcé sur la proposition d'augmentation des cotisations. Quelques heures après le vote, un courriel a été envoyé à l'ensemble des membres pour les informer le plus rapidement possible du vote du CEN, de la séance d'information prévue au cours des prochains mois et du fait que la proposition sera soumise à leur vote à l'automne 2025.

25. Cette proposition sera-t-elle traitée à l'assemblée générale annuelle?

Oui, elle sera à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle (AGA) du 16 novembre 2025. Cette information a été transmise à l'avance pour vous aider à préparer vos questions en vue des séances d'information qui précéderont l'AGA et le vote qui suivra.

26. Quand et comment votons-nous?

Après l'AGA du 16 novembre 2025, les membres en règle pourront voter du 17 au 26 novembre, à 16 h (HE). Le 17 novembre, vous recevrez par courriel les documents nécessaires, les questions sur lesquelles vous devrez vous prononcer et les instructions pour soumettre votre vote.

Il n'est pas obligatoire d'assister à l'AGA pour voter, mais nous vous le recommandons vivement si vous souhaitez obtenir plus d'information pour éclairer votre décision.

Le Comité des candidatures et des résolutions est responsable de la supervision du processus de vote. Il gérera et validera les résultats.

27. Est-ce que les membres pourront vérifier leur statut de membre en règle avant le vote?

Oui, les membres peuvent écrire à membership@acep-cape.ca pour vérifier leur statut avant le vote.

Il est recommandé de s'inscrire avant le 20 novembre. Ce délai nous permettra de traiter l'inscription à temps et de vous assurer la possibilité de voter avant la date limite du 28 novembre.

28. Quand l'augmentation des cotisations proposée entrerait-elle en vigueur si elle est adoptée?

Elle entrerait en vigueur le 1^{er} juillet 2026, sous réserve de la mise à jour du système de paiement en coordination avec l'employeur.