



Consultation budgétaire pour l'exercice 2026

Investir dans le plan gagnant

Budget de l'ACEP pour 2026

Date : 16 octobre 2025

1

Un paysage politique en mutation

- Gouvernement hostile aux travailleuses et travailleurs et résolu à imposer l'austérité
- Volonté de mettre fin au télétravail
- Course précipitée vers l'IA

Nous devons INVESTIR dans notre capacité à lutter.

2

L'heure de l'austérité a sonné.

Un gouvernement **d'austérité** qui procède à **des coupes draconiennes, malgré ses promesses** :

- **Austérité arbitraire** – des coupes de 15 % sont exigées **avant même** le dépôt d'un budget.
- Des **dizaines de milliers** d'emplois sont menacés.
- **Des centaines** de postes occasionnels et à durée déterminée ont déjà été supprimés.
- Des programmes sur lesquels compte la population canadienne **sont menacés**, rappelant les coupes des gouvernements Chrétien-Martin, qui ont sabré dans le logement, la santé, l'enseignement postsecondaire, et plus encore.

Parallèlement, des milliards sont gaspillés dans la politique de RAB.

Pour notre bien et celui de la population canadienne : ne laissons pas 1995 se reproduire!

3

IA : une menace croissante pour votre emploi

L'IA et l'automatisation comme méthode d'austérité, et non de productivité

- TR et EC des premiers échelons = **les plus à risque**
- Activités principales des EC déjà touchées = **la recherche, l'analyse et le traitement des données sont en train d'être remodelés par l'IA**
- Traductrices et traducteurs/interprètes : **applicabilité maximale de l'IA** (Microsoft, 2025)
- Impact très élevé sur le genre pour les TR = **les femmes en feront les frais.**

4

Le secteur public pris pour cible

- **Coupes arbitraires** = charge de travail accrue, épuisement et perte de productivité, privatisation coûteuse alors que le travail reste à faire
- **Tout ça pour flatter des intérêts politiques :**
 - Les suppressions d'emplois précipitées constituent l'une des manières les moins efficaces d'économiser de l'argent.
 - Les fonctionnaires ne sont pas responsables du déficit – une proportion historiquement faible est dépensée pour le secteur public; le problème vient des revenus.

5

Le plan de l'ACEP pour gagner

Trois piliers :

1. **Organisation structurée/négociation ouverte** = pouvoir d'influence
2. **Front commun** = pouvoir d'influence
3. **Coalitions externes** = pouvoir d'influence

Nous faisons face à une menace existentielle – nous ne pourrions nous défendre qu'en renforçant notre pouvoir stratégiquement.

6

Pour gagner, il faut investir

- **Syndicats de la fonction publique des États-Unis** – un avertissement clair
- **SCFP** – agentes et agents de bord et travailleuses et travailleurs de l'éducation
- **Leçon** : investir dans les systèmes qu'il faut pour gagner avant qu'il ne soit trop tard

Il est temps que l'ACEP assume pleinement son rôle dans la fonction publique et le mouvement syndical.

7

Priorités pour 2026

Les trois éléments essentiels pour renforcer le pouvoir de négociation des membres :

1. Organisation structurée
2. Négociation ouverte
3. Fonds de défense

8

Budget 2026 et 2027

Investir dans ce qui compte

Des ressources supplémentaires pour soutenir les membres :

- **Libérations syndicales** pour permettre aux membres de bâtir l'unité nécessaire pour gagner.
- **Formation et encadrement** pour soutenir le rôle des délégué·es habilité·es.
- Davantage **d'organisatrices et organisateurs** pour renforcer l'action des sections locales.
- **Soutien accru pour les relations de travail** dans les lieux de travail.
- **Capacité de recherche** pour soutenir la négociation ouverte, l'équité salariale, etc.
- Un **fonds de défense** crédible pour accroître le pouvoir de négociation.

9

Comparaison des dépenses

Budget 2026 approuvé (en 2024) : 17 712 963 \$

Budget 2026 proposé : 20 575 203 \$

Principales différences :

- Recrutement et rémunération du personnel
 - Principalement des ajouts au personnel en contact avec les membres
- Davantage de ressources directement pour les membres
 - Libération syndicale et formations
- Négociation ouverte

10

Budget 2026 et 2027

Points saillants

- Salaires et avantages sociaux
- **↑** totale de 1,9 M\$ – les postes ci-dessous représentent la moitié de cette augmentation

Renforcement de notre soutien avec **7** nouveaux postes en contact direct avec les membres :

- 1 ART associé-e (poste à durée déterminée) et 1 ART principal-e
- 1 agent-e d'éducation
- 1 négociateur
- 3 organisatrices et organisateurs (dont 1 organisatrice numérique)

11

Budget 2026 et 2027

Points saillants

- Négociations collectives
- Participation des membres au processus de négociation ouverte pendant les périodes de libération syndicale
- 750 000 \$ pour les membres de tous les groupes de négociation

12

Budget 2026 et 2027

Points saillants

Ressources offertes pour soutenir l'organisation des membres

- Augmentation à un total de 0,6 M\$

COÛTS ESTIMÉS (EN \$)

Remboursement du salaire (membres)	450 000
Déplacement pour formations et activités éducatives (membres)	50 000
Matériel promotionnel (organisation)	40 000
Services de traiteur pour les événements	25 000
Conférences et ateliers	20 000
Formations et activités éducatives	15 000

13

Budget 2026 et 2027

Points saillants

Réduction des dépenses suivantes :

- Frais juridiques (La croissance de l'équipe juridique interne permettra de réduire la dépendance à l'égard des cabinets externes.)
- Frais de déplacement : ↓ de 0,1 M\$

Aucun changement pour les dépenses suivantes :

- Frais de bureau et d'administration
- Cotisations professionnelles
- Loyer*

*Nous étudions actuellement *différents moyens de réduire la superficie occupée par nos bureaux et de diminuer ces coûts.*

14

Alignement des cotisations

Il est temps de se donner les moyens de gagner

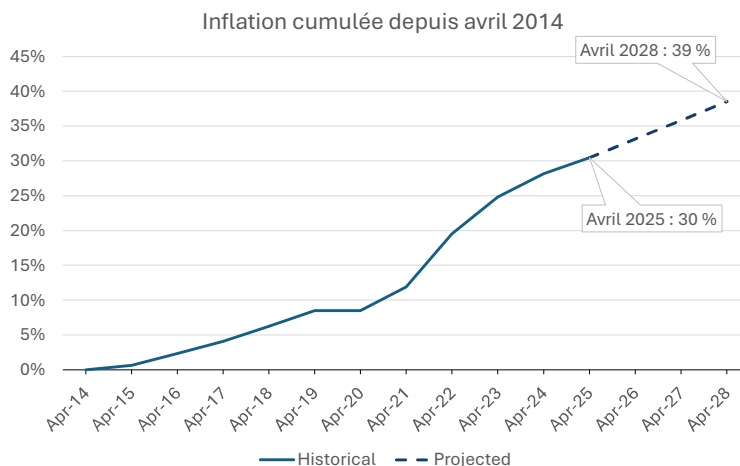
Les cotisations doivent refléter les besoins et les priorités des membres.

- Déficits prévus de manière constante :
 - Dépenses budgétées estimées à **20,6 M\$** pour répondre aux besoins des membres et aux priorités stratégiques
 - Cotisations des membres atteignant **15,6 M\$** par année
- Nécessité de constituer un fonds de défense suffisant
- Valeur réelle des cotisations érodée par l'inflation

15

Pourquoi nous devons agir maintenant

Plus de 30 % d'inflation cumulée depuis la dernière hausse des cotisations



16

Cotisations et contributions au Fonds de défense

- À compter du **1^{er} juillet 2026** :
 - 1,0 % du salaire normal des membres, sur la base du premier échelon de leur classification, soit :
 - 0,9 % du salaire normal des membres – 90 % à l'ACEP;
 - 0,1 % du salaire normal des membres – 10 % au Fonds de défense.
 - Cotisations mensuelles plafonnées à 90 \$/mois à partir du 1^{er} juillet 2026 :
 - augmentant à 100 \$ le 1^{er} juillet 2027, puis à 110 \$ le 1^{er} juillet 2028
 - Cotisations réduites de 50 % pour les membres travaillant à temps partiel
 - Cotisations rajustées à la suite d'une augmentation salariale
 - Aucune cotisation prélevée sur la rémunération des heures supplémentaires et les augmentations de salaire rétroactives

17

1 %, en pratique, c'est combien?

Classification	Cotisation mensuelle (2025)*	Cotisations mensuelles (1 juillet 2026)	Différence par paiement
EC-02	61,33 \$	58,00 \$	↓ 1,67 \$
EC-05	61,33 \$	83,00 \$	↑ 10,84 \$
TR-01	61,33 \$	56,00 \$	↓ 2,67 \$
TR-02	61,33 \$	61,00 \$	↓ 0,16 \$

*Comprend la cotisation spéciale de 13,33 \$

18

Retour sur investissement

Gagner, c'est se donner les bonnes ressources

- Des membres en position de force dans les campagnes et les négociations
- Un soutien de première ligne plus rapide en cas de besoin
- Un pouvoir accru sur le lieu de travail
- Une capacité à lutter contre les coupes dans les moments critiques

Le résultat aura des répercussions dans plusieurs domaines :

- Renforcement de la responsabilité de l'employeur à l'égard du système de paye
- Maintien des droits existants
- Protection de la rémunération des membres contre l'inflation

19

Dates importantes à venir

- Assemblée générale annuelle (AGA) : 16 novembre 2025
- Vote : du 17 au 28 novembre 2025

20



DES QUESTIONS?

Budget2026@acep-cape.ca

Slide / 21

www.acep-cape.ca