



LA SOLIDARITÉ EN MOUVEMENT

Bâtir notre syndicat,
c'est bâtir notre avenir

RAPPORT DE LA
PRÉSIDENTE NATIONALE
2015-2018



CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DE L'AFPC
TORONTO (ONTARIO) | 29 AVRIL au 4 MAI 2018



Survol

Donner priorité à la campagne électorale : une décision gagnante	2
À la défense des services et des programmes publics	3
Non aux concessions! Oui aux congés de maladie!	5
Toujours fervents défenseurs des droits de nos membres	9
Mobiliser nos ressources pour limiter les dégâts causés par Phénix	11
Une notoriété sans précédent pour l'AFPC	13
L'égalité et les droits de la personne au cœur de notre action	14
Pressions sur les libéraux en matière de législation	19
Chef de file en santé et sécurité	20
Investir dans nos membres en les formant	21
Tout un travail d'équipe	22
Collaboration sans frontières	23
L'AFPC a grandi	25
Les 50 ans de l'AFPC	26
Notre personnel fait notre force	27
Au revoir!	28



Photo : MIV Photography

Rapport de la présidente nationale

Comme les choses ont changé à l'AFPC depuis le congrès triennal de 2015! À l'époque, j'entreprenais mon deuxième mandat en tant que présidente nationale, et nous nous battions contre le gouvernement conservateur de Stephen Harper. Un gouvernement qui multipliait les compressions dans les services publics essentiels et qui s'attaquait sans relâche à notre droit constitutionnel à la juste négociation collective. De plus, le président du Conseil du Trésor du Canada avait la ferme intention de retirer de nos conventions collectives les dispositions sur les congés de maladie et de nous arracher d'autres concessions. Et nous ne nous étions même pas encore remis de la perte de milliers d'emplois dans la fonction publique!

Comme nous étions à quelques mois des élections fédérales, une résolution d'urgence a été adoptée lors du dernier congrès triennal : que l'AFPC lance une campagne sans précédent auprès des Canadiennes et des Canadiens afin de mettre au jour tout le dommage causé par les conservateurs. Cette campagne, dont il sera question plus loin, a contribué à faire élire un nouveau gouvernement qui promettait de rétablir le droit à la négociation collective et d'abroger les lois antisyndicales adoptées par l'ancien gouvernement. Les libéraux, nouvellement élus, s'étaient engagés à respecter les fonctionnaires fédéraux et à élargir à nouveau les programmes et les services publics. Toutes ces promesses et d'autres ont ouvert une voie nouvelle pour notre syndicat. Par suite de la défaite des conservateurs,

l'AFPC a décidé de passer à l'offensive, de reprendre tout ce que ses membres avaient perdu après une décennie de règne conservateur et d'ouvrir des horizons nouveaux.

Ce rapport résume les nombreuses réalisations de l'AFPC au cours des trois dernières années. Ce fut un honneur et un privilège de vous servir à titre de présidente nationale durant cette période exceptionnelle. Notre succès est fonction du militantisme renouvelé et généralisé de nos membres. Chacune de nos réalisations est le fruit d'une étroite collaboration entre les Éléments, les conseils des régions, les conseils régionaux, les sections locales et les comités. Nos leaders — les membres du Comité exécutif de l'Alliance, du Conseil national d'administration et du Comité national des droits de la personne — ont fourni conseils, encadrement et inspiration.

Au cours des trois dernières années, nous avons montré ce que nous pouvions accomplir à force d'audace, de courage et de solidarité. Nous avons tiré de précieuses leçons de nos réussites et de nos revers. Nous avons réalisé des percées considérables malgré les embûches qui se dressaient sur notre chemin : Phénix, négociations ardues, employeurs coriaces. Aujourd'hui, nous sommes plus forts qu'en 2015 et nous continuerons sur cette lancée. Profitons du congrès 2018 pour célébrer, partir de nouveaux projets et maintenir notre élan de solidarité.



Donner la priorité à la campagne électorale : une décision gagnante

Dans les mois précédant les élections fédérales, j'ai traversé le Canada de part en part pour rencontrer nos membres et d'autres travailleuses et travailleurs. Je les ai écoutés et leur ai transmis le message suivant : « Il est temps que ça change. Nous ne pouvons plus nous permettre ce régime ». J'ai parlé des compressions massives dans les services aux anciens combattants, la sécurité frontalière, les opérations de recherche et de sauvetage, l'assurance-emploi, la protection de l'environnement et l'inspection des aliments. J'ai vu les membres s'engager comme jamais à voter pour un réel changement.

Les Canadiens ont voté pour stopper les compressions dans les services publics

Née d'une résolution d'urgence adoptée lors du congrès triennal de 2015, la campagne « **Votez pour stopper l'hémorragie** » a été lancée à la mi-juillet de la même année et consistait à diffuser du contenu vidéo sur divers médias sociaux. Notre message a trouvé écho auprès des Canadiennes et des Canadiens qui préfèrent les faits à la propagande.

Nous avons lancé la phase 2 de la campagne en septembre 2015. Nous avons produit 14 vidéos dans les deux langues officielles et diffusé une deuxième vidéo incitant la population à voter contre les conservateurs de Stephen Harper. Elle a été visionnée 1,15 million de fois.

Un sondage Ekos mené à l'aube des élections révélait que la réduction des services publics influencerait le vote de huit électeurs sur dix. Ce qui inquiétait le plus les répondants? Les coupes dans l'inspection des aliments, la sécurité frontalière et les services aux anciens combattants — toutes des questions soulevées par notre campagne.



Nous avons travaillé avec l'Assemblée des Premières Nations, le Conseil national des Métis et Inuit Tapiriit Kanatami pour encourager les peuples autochtones à aller voter. Nous les avons notamment renseignés sur les cartes d'identité dont ils ont besoin pour voter.

Nous avons offert à nos membres une formation sur les techniques de démarchage. Ils sont allés frapper aux portes et ont fait des milliers d'appels.

Notre campagne a très bien marché puisque, le jour des élections, près de sept millions de personnes étaient au courant des enjeux.

Nos efforts n'ont pas été en vain. Selon un sondage réalisé après les élections, quatre membres de l'AFPC sur cinq avaient entendu parler de notre campagne; 44 % des répondants ont dit avoir été influencé par notre campagne et 86 % estimaient qu'elle avait eu une incidence sur l'ensemble des résultats de l'élection.



À la défense des services et des programmes publics

Après les élections, le rétablissement et l'amélioration des services publics et des prestations sociales sont devenus notre priorité absolue. Et le vérificateur général a apporté de l'eau à notre moulin en affirmant, dans son rapport paru à l'automne 2016, qu'il était urgent de rétablir le financement à long terme des services publics.

L'AFPC et le Syndicat des employé-e-s des Anciens combattants (SEAC) ont remporté une importante victoire en décembre 2015 avec l'annonce de la réouverture des neuf bureaux d'Anciens Combattants fermés par l'ancien gouvernement.

L'ardente campagne menée par l'AFPC et l'Union canadienne des employés des transports (UCET) pour rouvrir le poste de la Garde côtière de Kitsilano, en Colombie-Britannique, a été menée à bien. Cette campagne réunissait des représentants du secteur des pêches, des groupes de voile et même des propriétaires de yacht et d'autres groupes locaux.

Après avoir embauché une agente de projets spéciaux pour mener la campagne contre la privatisation et la sous-traitance, nous avons

effectué une analyse des menaces que représentaient ces pratiques dans toutes les régions et au sein des Éléments. La prochaine étape consistait à dresser l'ordre des priorités afin de savoir par où commencer.

En collaboration avec l'UCET, l'AFPC a lancé une campagne contre la privatisation des aéroports. Ensemble, ils ont travaillé avec le Syndicat des employés de la défense nationale (UEDN) pour exposer les lacunes des partenariats avec le secteur privé.

Nous avons travaillé avec d'autres groupes pour exposer les risques associés à la Banque de l'infrastructure du Canada instaurée par le gouvernement libéral. À l'AFPC, nous croyons qu'il revient aux contribuables de décider des investissements dans les transports en commun, les infrastructures vertes et les services sociaux, comme un réseau universel de garderies, ainsi que dans le développement des communautés rurales et du Nord. Le financement public à faible coût signifie plus de richesse et d'économies, et fait en sorte que les projets d'infrastructure sont bel et bien entrepris dans l'intérêt public, et non dans celui des grandes multinationales qui souhaitent s'enrichir sur le dos des contribuables.

Stopper la privatisation des aéroports

La majorité des aéroports canadiens sont des biens publics gérés par des administrations aéroportuaires sans but lucratif, et leur vente au secteur privé signifie qu'ils devront générer des profits. Les compagnies aériennes ont déjà sonné l'alarme : la privatisation des aéroports entraînera une flambée des prix. Ce fut d'ailleurs le cas en Australie, où les frais de passagers ont doublé après la privatisation des aéroports. Or, même si un sondage a révélé que la majorité de la population canadienne s'oppose à la privatisation des aéroports, le gouvernement, pour sa part, hésite encore à renoncer à ce projet.





Notre combat à Vegreville

En octobre 2016, les membres de l'AFPC qui travaillaient au Centre de traitement des demandes d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada de Vegreville, en Alberta, ont été choqués d'apprendre que le gouvernement fédéral allait déménager le centre à Edmonton (à plus de 100 kilomètres). Le Centre est un pilier essentiel de la communauté depuis plus de 20 ans. L'AFPC et Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (SEIC) ont bien tenté d'exposer les graves conséquences de la fermeture sur les emplois, les entreprises locales, la valeur des propriétés et l'assiette fiscale. Malheureusement, en dépit de la forte opposition du public à ce projet, le gouvernement entend toujours aller de l'avant avec cette mesure destructrice.

Churchill dépend de son port et de son chemin de fer

L'AFPC et l'UCET continuent d'insister auprès du gouvernement fédéral pour qu'il fasse du port de Churchill une administration portuaire fédérale. Ainsi, l'administration du port ne serait pas redevable uniquement à des entreprises actionnaires. La collectivité et le gouvernement seraient parties prenantes aux décisions et à la reddition des comptes. Notre campagne a pris de l'ampleur : nous nous battons aussi pour que le port et le chemin de fer de la baie d'Hudson redeviennent, eux aussi, des biens publics afin qu'ils soient remis en service pour les générations à venir.



Non aux concessions! Oui aux congés de maladie!

Après deux ans et demi de négociations collectives ardues, les employés syndiqués du Conseil du Trésor ont gagné leur pari : l'employeur ne touchera pas aux congés de maladie et n'arrachera aucune concession aux groupes PA, SV, TC et EB.

Sans la mobilisation constante de nos membres et la persévérance de nos équipes de négociation, nous n'y serions jamais arrivés. Pensons notamment aux nombreuses manifestations organisées par nos membres dans les mois qui ont précédé les élections du 19 octobre.

Ces actions, qui avaient lieu souvent le 19 du mois, nous ont permis d'appuyer nos équipes de négociation et de sensibiliser la population à l'importance de préserver les services publics et universels.

Le nouveau gouvernement libéral avait promis de négocier autrement. Pourtant, il s'entêtait à vouloir imposer un régime d'assurance invalidité de courte durée non négocié et à éliminer les banques de congés de maladie. Encore une fois, nos membres ont fait preuve d'initiative. Ils ont organisé des journées nationales d'action et ont fait campagne pour forcer le gouvernement à laisser tomber ces concessions et à venir s'asseoir à la table pour discuter de leurs préoccupations.

Une journée d'action s'est tenue le 8 juin 2016, à laquelle nos membres et ceux d'autres syndicats du Conseil national mixte ont participé en très grand nombre. Nos membres au Conseil du Trésor, à Parcs Canada, à l'Agence du revenu du Canada (ARC) et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) ont continué d'exercer de réelles pressions sur les députés.

Enfin, nous avons conclu des ententes de principe bonifiant grandement plusieurs éléments, y compris : l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, le libellé sur la santé mentale ainsi que les dispositions sur les services de garde d'enfants, les droits de la personne, le Programme d'apprentissage mixte et les congés pour affaires syndicales. Un grand nombre d'employés ont eu droit à des rajustements salariaux en fonction du marché allant jusqu'à 15 %. De plus, le nouveau système de facturation des congés pour activités syndicales des groupes PA, SV, TC et EB a été lancé le 1^{er} janvier 2018. Ainsi, les membres continuent d'être payés lorsqu'ils participent à certaines activités syndicales.

Le soutien manifesté par nos membres lors d'activités de mobilisation avant et après les élections fédérales a aussi contribué à la conclusion d'ententes pour nos membres à l'ARC, à l'ACIA et à Parcs Canada.

L'entente conclue avec l'ARC prévoyait une clause de réouverture des salaires des membres pour 2014 et 2015. Comme nous n'avons pas réussi à parvenir à une entente, l'affaire a été portée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, pour décision exécutoire. La Commission a consenti à une augmentation annuelle supplémentaire de 0,50 % par année pour les deux années. Si on compare cette augmentation à la première offre de l'ARC, il s'agit certes d'une amélioration. Néanmoins, nous étions déçus que la Commission ne nous accorde pas ce que nous demandions.

Entente de principe avec l'ASFC

Après quatre ans de négociation, deux poursuites judiciaires, une contestation fondée sur la Charte, plusieurs plaintes pour pratique déloyale de travail, la mobilisation de milliers de nos membres, deux campagnes médiatiques et une semaine d'intenses négociations, l'équipe de négociation du groupe FB recommande à l'unanimité la ratification d'une entente de principe avec le Conseil du Trésor et l'Agence des services frontaliers du Canada.

La conclusion de cette entente, une véritable victoire pour nous, assure le statu quo en ce qui a trait aux congés de maladie et ne fait état d'aucune concession réclamée par l'employeur. L'entente prévoit également des hausses salariales largement supérieures à celles consenties aux autres organismes fédéraux d'exécution de la loi pour la période de 2014-2018, des gains en matière de congés et de réaménagement des effectifs et d'importantes modifications concernant les enquêtes.



Des négociations fructueuses un peu partout au pays

Nous avons réussi à améliorer les conditions de travail de nos membres de différentes façons.

- La nouvelle convention collective des stagiaires post doctoraux de l'Université Queen's contient un plan de services de garde qui offre jusqu'à 2000 \$ par année par enfant.
- Les membres à Postes Canada et le personnel des fonds non publics de Petawawa, Goose Bay et Trenton peuvent dorénavant avoir recours à leurs congés accumulés dans des situations de violence conjugale.
- Les conventions collectives de la municipalité de Dawson, du Collège du Yukon et de la Nakwake Child Care Society prévoient maintenant des congés payés pour les victimes de violence conjugale.
- Les agents du Service de police d'Anishinabek ont obtenu la parité salariale avec la Police provinciale de l'Ontario. Les auxiliaires d'enseignement et les chargés de cours de l'Université Queen's ont obtenu la protection des dénonciateurs dans leur convention collective.
- Par suite de la restructuration de leur grille salariale, les placeurs et le personnel de la billetterie du Centre national des Arts ont obtenu des augmentations salariales allant jusqu'à 27 %.
- La Journée des Autochtones a été ajoutée aux jours fériés à Dawson et au Collège du Yukon.
- Les membres à l'Association d'habitation de Fort MacPherson ont obtenu le droit de prendre congé pour assister à la cérémonie de remise des diplômes d'un membre de la proche famille.

Une première : couverture de toutes les méthodes contraceptives

Nous avons obtenu du Conseil du Trésor que le Régime de soins de santé de la fonction publique assure tous les types de contraceptifs à compter du 1^{er} avril 2018. Voilà toute une victoire pour les femmes qui travaillent dans la fonction publique fédérale! Toutes les femmes ont le droit de choisir la méthode de contraception qui leur convient, pas uniquement celles qu'elles peuvent se permettre. Ce gain vient renouer une entente à ce sujet qui avait été conclue en 2012 pour être ensuite arbitrairement retirée par le président du Conseil du Trésor de l'époque, l'ancien ministre Tony Clement.



Règlements en matière d'équité salariale

Après un très long processus judiciaire, des milliers d'intervieweuses qui travaillent ou ont travaillé pour les Opérations des enquêtes statistiques se sont vu verser des paiements d'équité salariale en 2016. Ce règlement découle d'une plainte qu'avait déposée l'AFPC en 2002 au nom de ses membres qui travaillaient pour sept employeurs distincts. Il s'agissait du dernier cas en suspens. L'entente, qui couvre une période de presque 30 ans, vaut environ 45 millions de dollars, ce qui représente des versements allant de 1 500 \$ à 2 000 \$ par travailleuse.

Lignes de piquetage : nos membres ont fait preuve de résilience

Les 150 membres qui travaillent à l'Administration aéroportuaire de Winnipeg ont mené un long et difficile combat contre la sous-traitance de leur travail. Lorsqu'ils ont reçu l'injonction de limiter le nombre et l'emplacement des lignes de piquetage, les membres ont riposté en allant piqueter ailleurs, en faisant du lobbying auprès des députés fédéraux et provinciaux et des conseillers municipaux, en organisant des manifestations et en menant une campagne courriel fort efficace. Tous ces efforts n'ont pas été en vain puisqu'ils ont mené à une convention collective équitable assortie de clauses améliorées concernant le recours à la sous-traitance, et qui prévoit des hausses salariales substantielles.

Mis en lock-out pendant plus de cinq mois, les travailleuses et travailleurs de l'hippodrome Rideau-Carleton ont installé des lignes de piquetage en permanence devant les bureaux de plusieurs députés provinciaux après que l'employeur a déposé une demande d'injonction pour limiter le nombre de manifestants devant les bureaux d'OLG. Les membres se sont aussi mobilisés pour perturber le cours d'une activité afin de pouvoir s'entretenir avec la première ministre de l'Ontario. Ces pressions politiques exercées par les membres ont fini par porter leurs fruits : le ministre du Travail a accepté de les rencontrer, et les parties sont parvenues à une entente.



Grèves

- SEOU – 5 jours
- Pont Blue Water – 19 jours
- Société d'énergie Qulliq – 30 jours
- Société du Vieux-Port (personnel à temps plein) – 154 jours
- Société du Vieux-Port (personnel occasionnel) – 61 jours
- Ville de Hay River – 179 jours
- SÉTUE-UQAM – 151 jours
- Administration aéroportuaire de Winnipeg – 74 jours

Lockouts

- Hippodrome Rideau-Carleton (OLG) – 170 jours
- Hippodrome Woodbine, à Toronto (OLG) – 21 jours
- Ville de Watson Lake – 9 jours



Régimes de retraite

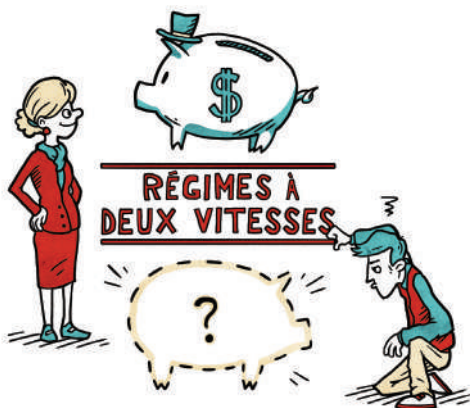
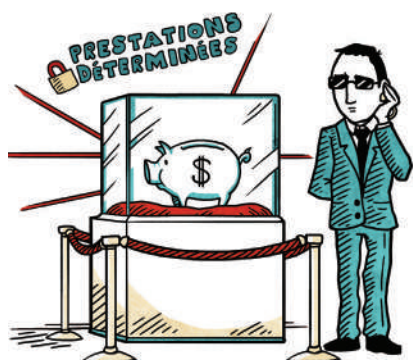
Le gouvernement libéral a déposé le projet de loi C-27 qui permettrait aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale, par exemple les sociétés d'État, de convertir de bons régimes de retraite à prestations déterminées, qui garantissent une retraite adéquate et prévisible, en régimes à prestations cibles beaucoup plus risqués parce que moins stables. Ce projet de loi touche directement plus de 10000 de nos membres et menace l'avenir des régimes à prestations déterminées à tous les paliers.

L'AFPC a mené une campagne acharnée contre ce projet de loi. Nos membres ont fait des pressions auprès des députés fédéraux, envoyé des lettres au premier ministre et au ministre des Finances et organisé des manifestations. Une vidéo diffusée sur notre site Web national décrit les risques

associés aux régimes de retraite à prestations cibles, et un mémoire sur le projet de loi a été présenté au ministre des Finances en 2017.

Jusqu'à présent, nous avons réussi à freiner la lecture du projet de loi, mais nous continuerons nos pressions jusqu'à ce qu'il disparaisse.

En revanche, le projet de loi C-26, qui vise la bonification des prestations du Régime de pensions du Canada a été adopté. C'est la première fois que le Régime est modifié depuis sa création il y a 50 ans. Cette augmentation générale des pensions profitera plus particulièrement aux jeunes et aux travailleuses et travailleurs à revenu moyen. En février, l'Assemblée nationale du Québec a adopté une loi qui consiste à bonifier le Régime de rentes du Québec et à l'harmoniser avec son équivalent canadien.



Toujours fervents défenseurs des droits de nos membres

Il ne semble jamais y avoir de fin aux attaques contre les droits des travailleuses et des travailleurs, aux décisions abusives des employeurs et aux mesures néfastes qu'ils prennent au détriment de nos membres. Voici quelques exemples de ce que nous avons fait pour repousser ces menaces incessantes.

Réduction du nombre d'emplois précaires

Un arbitre a conclu que le recours du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest au personnel de relève est justifié seulement si le service — et non l'installation — fonctionne tous les jours de l'année. Cette décision arbitrale a entraîné des effets positifs pour les commis dans les hôpitaux et le personnel des programmes d'un centre correctionnel, puisqu'elle limite le pouvoir qu'a l'employeur de précariser l'emploi.

Contrer la discrimination envers les personnes ayant un handicap

L'AFPC a déposé une plainte pour discrimination systémique contre Emploi et Développement social Canada (EDSC). Le syndicat dénonçait, notamment, les délais de négociation des mesures d'adaptation et le renvoi d'un nombre injustifié d'affaires à Santé Canada. La Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne.

Protection salariale : victoire devant la Cour d'appel

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire présentée par le Conseil du Trésor au sujet d'une décision arbitrale. Dans cette affaire, l'arbitre avait conclu que certains employés avaient droit à la protection salariale lorsqu'ils faisaient l'objet d'une reclassification à la baisse, ce qui est arrivé aux quelque 140 membres de l'AFPC travaillant à l'Agence du revenu du Canada et à la Commission de la capitale nationale après leur transfert à l'administration publique centrale. Dans leur ancien poste, ces fonctionnaires étaient visés par une structure de classification différente de celle de l'administration publique centrale.

Obligation d'adaptation : l'employeur doit aller au-delà de sa propre structure

Louise Hotte était une employée de la Gendarmerie royale du Canada. Après un long congé d'invalidité, elle a tenté un retour au travail, mais en raison de ses limitations permanentes, elle ne pouvait plus travailler à la GRC. Or, cette dernière estimait qu'il ne lui incombait pas de lui trouver un autre emploi et a seulement accepté de l'inscrire sur la liste de placements prioritaires de la fonction publique. M^{me} Hotte a donc formulé un grief.

La décision de l'arbitre a rappelé aux ministères fédéraux qu'ils doivent faciliter le retour au travail de leurs employés ayant un handicap, même si cela veut dire les aider à trouver un emploi dans un autre ministère, au besoin. L'arbitre a conclu que la GRC n'avait pas fait assez d'efforts pour se conformer à son obligation d'adaptation et qu'elle aurait dû faire des recherches approfondies pour trouver un emploi de rechange approprié dans la fonction publique fédérale pour M^{me} Hotte. Il a même énuméré diverses manières dont la GRC aurait pu aider la fonctionnaire.



Protection des dénonciateurs

Comparaissant devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes, l'AFPC a vivement dénoncé les nombreuses lacunes de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Elle en a aussi profité pour soumettre des modifications visant à l'améliorer. Dans son rapport, le Comité s'est montré favorable à bon nombre de nos recommandations. Malheureusement, le gouvernement n'a présenté aucune mesure législative à ce jour visant à améliorer la Loi. Nous continuerons à faire pression sur le gouvernement à ce sujet.

Gestion des présences : les droits de la personne ont priorité

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) a déterminé que le programme de gestion des présences de Service correctionnel Canada a engendré de la discrimination fondée sur la déficience et la situation de famille. Elle a aussi conclu que ce programme passait outre à la nécessité d'évaluer les circonstances individuelles comme l'exige la législation sur les droits de la personne.

Défense des droits des Autochtones

Le 18 novembre 2017, une délégation de 14 organismes, dont l'AFPC, la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada et Amnistie Internationale, est intervenue en Cour suprême du Canada. Leur objectif : démontrer que les dispositions de la *Loi sur les Indiens* concernant l'enregistrement des Autochtones sont discriminatoires.

S'en prendre au messenger... une mauvaise idée

Robert Grundie est un agent de santé et de sécurité qui a été victime de collusion de la part de son employeur et de Parcs Canada qui ont voulu le punir pour avoir simplement fait son travail. À l'issue d'une enquête sur une plainte, M. Grundie avait conclu que Parcs Canada mettait ses gardes en danger en ne leur fournissant pas l'équipement de protection personnelle nécessaire. Sa directive à Parcs Canada a été longuement débattue devant divers tribunaux avant d'être finalement maintenue en 2008.



Photo : David Watt Photography

L'année suivante, il a fait l'objet d'une enquête. Son employeur refusait de lui dire exactement ce qu'il lui reprochait — il ne l'a appris qu'un an plus tard.

À la fin de 2015, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) a statué que Robert Grundie avait été injustement réprimandé pour avoir appliqué le *Code canadien du travail*. Dans une décision très médiatisée, la Commission a dénoncé l'ingérence politique et l'enquête sur M. Grundie. À son avis, le gouvernement cherchait tout simplement à punir ce dernier parce qu'il avait mis au jour les conditions dangereuses dans lesquelles travaillaient les gardes de parcs et voulait forcer Parcs Canada à régler la situation.



Photo : MIV Photography

Mobiliser nos ressources pour limiter les dégâts causés par Phénix

Depuis le déploiement du système Phénix, en 2016, plus de huit membres sur dix de l'AFPC dans l'administration fédérale ont éprouvé des problèmes de paye. Les ratés de Phénix ont bouleversé la vie de dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs partout au pays.

À l'instar de la plupart des travailleurs au pays, bon nombre de fonctionnaires fédéraux vivent d'une paye à l'autre. Les ratés de Phénix ont engendré une foule de problèmes : stress psychologique, insécurité financière, répercussions fiscales, par exemple. Des membres ont dû contracter des dettes; d'autres ont eu des problèmes avec leurs prestations de retraite, d'assurance-maladie, d'assurance de soins dentaires et de congés parentaux et de maternité parce que leur paye était incorrecte ou en retard.

Le fiasco Phénix brise un lien fondamental entre l'employeur et ses employés. La montagne de dossiers qui s'est accumulée depuis l'adoption de Phénix, il y a deux ans, constitue par ailleurs une énorme source de stress pour nos membres qui travaillent au nouveau centre des services de paye de Miramichi, au Nouveau-Brunswick, qui ne dispose pas des ressources nécessaires pour en venir à bout.

Après le déploiement initial de Phénix en février 2016, l'AFPC a avisé le gouvernement que le nouveau système était défaillant et lui a conseillé de suspendre la deuxième phase du déploiement tant que les problèmes ne seraient pas réglés. Le gouvernement a fait la sourde oreille. Depuis, l'AFPC n'a ménagé aucun effort pour aider ses membres à se faire payer correctement et à temps et elle s'est battue pour des mesures afin d'atténuer les difficultés causées par Phénix.

BRÛLÉS PAR PHÉNIX

Plus précisément, l'AFPC a :

- embauché du personnel et chargé de ses employés d'aider les membres à résoudre leurs problèmes de paye et de gérer les plaintes et les griefs liés à Phénix;
- orchestré une audacieuse stratégie juridique : poursuite en Cour fédérale, plaintes pour pratique déloyale de travail, plainte pour ingérence auprès de la Commission des relations de travail et griefs de principes;
- contraint le gouvernement à améliorer l'accès aux avances d'urgence pour les personnes qui peinent toujours à récupérer leur dû et à offrir des paiements provisoires aux membres qui attendent de recevoir leurs prestations de congé de maternité, de congé parental ou de congé d'invalidité;
- négocié des incitatifs financiers pour recruter des conseillères et conseillers en rémunération et les garder en poste et fait échec à la sous-traitance du travail des conseillers en rémunération, la « solution » proposée par l'employeur pour régler les ratés de Phénix;
- obtenu une entente pour le remplacement du personnel contractuel des centres d'appel par des fonctionnaires fédéraux qui ont accès au système de paye et qui peuvent donner des renseignements utiles aux employés touchés;
- rencontré régulièrement les sous-ministres et d'autres responsables du système Phénix pour discuter de mesures visant à atténuer les difficultés que subissent nos membres;
- organisé des manifestations à l'échelle nationale, régionale et locale et fait pression sur les députés et le gouvernement pour qu'ils règlent les problèmes de paye;
- offert de la formation à ses membres pour les aider à gérer les problèmes causés par Phénix et à se retrouver dans le système;
- contraint le gouvernement de reporter le recouvrement des trop-payés et des avances de salaire d'urgence jusqu'à ce :
 - qu'il ait versé au fonctionnaire tout l'argent qui lui est dû;
 - que l'employé ait reçu au moins trois payes consécutives sans problème;
 - que l'employé ait accepté un plan de remboursement raisonnable.



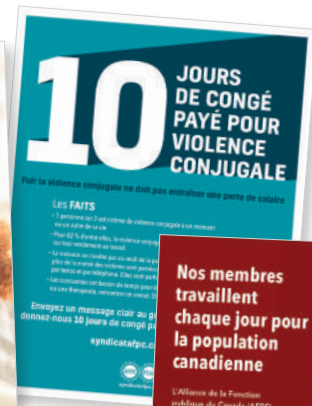
Nos pressions ont été fructueuses

Les pressions exercées par l'AFPC et ses membres ont porté des fruits : le dernier budget fédéral prévoit 431,4 millions de dollars sur six ans pour améliorer le système de paye. Le gouvernement a également promis de faire passer à plus de 1 500 le nombre d'employés au centre de la paye et aux bureaux satellites et de traiter de manière constructive les griefs et les actions en justice de l'AFPC. Ces investissements ne suffiront probablement pas à satisfaire toutes nos revendications, mais ils sont un pas dans la bonne direction.

Le gouvernement s'est aussi engagé à investir 16 millions de dollars sur deux ans à compter de 2018-2019 pour planifier la mise en place d'un nouveau système de paye.

Au moment d'écrire ces lignes, l'AFPC attend encore que le gouvernement :

- 1) cesse de demander aux fonctionnaires de rembourser le montant brut des trop-payés;
- 2) dédommage les personnes qui ont subi un grand stress en raison des ratés de Phénix et qui ont consacré beaucoup de temps à essayer de régler leurs problèmes de paye;
- 3) augmente de façon permanente le nombre de conseillères et conseillers en rémunération dans les ministères et au centre des services de paye et offre du soutien individualisé aux membres qui ont des problèmes de paye.



Une notoriété sans précédent pour l'AFPC

Grâce aux témoignages de nos membres, aux multiples activités de mobilisation et aux liens soutenus que nous entretenons avec les médias, l'AFPC n'a jamais été aussi présente dans les journaux, à la télévision, à la radio et dans les médias sociaux.

Communications soutenues avec les membres

Plus de 50 000 membres sont abonnés à notre **bulletin électronique** et à notre bulletin sur Phénix.

Nous avons organisé des **forums téléphoniques**, notamment en collaboration avec les Éléments, pour garder nos membres informés sur les négociations. En 2016, nous avons diffusé des messages par messagerie vocale pour inviter les membres à participer à la journée nationale d'action du 8 juin sur la négociation.

Nous avons envoyé notre magazine **Le Rassembleur** à 138 000 membres, en plus de le produire en format numérique.

Il y a 9 791 personnes qui nous suivent sur **Twitter**, et 34 439 autres sur **Facebook**. Et ces chiffres ne cessent d'augmenter.

Nous préparons des mises à jour sur les négociations concernant les unités

nationales. Ces feuillets d'information, rédigés en collaboration avec les équipes de négociation, sont affichés sur le site Web national et dans les médias sociaux et sont aussi envoyés aux membres électroniquement. On s'en sert également lors d'activités de mobilisation.

Nous sondons les membres pour connaître les difficultés qu'ils rencontrent dans leur milieu de travail et recueillir leurs revendications aux fins de la négociation collective. Nous avons récemment organisé une série de groupes de discussion pour savoir ce que les membres pensent de leur syndicat.

Nous avons produit des vidéos sur une variété de sujets :

- l'incidence des ratés de Phénix sur les membres
- les régimes de retraite
- la privatisation des aéroports
- les mesures d'adaptation
- la polysensibilité chimique
- l'opinion de Robyn Benson, comme grand-mère, sur les services de garde
- les services de garde.

L'égalité et les droits de la personne au cœur de notre action

L'égalité et les droits de la personne sont des priorités pour l'AFPC. Les droits des Autochtones et de la communauté LGBTQ+, l'équité salariale et l'accès aux services de garde d'enfants sont au cœur de notre lutte pour le bien-être de nos membres et de la population.

Sous le thème « L'égalité en action », nos Conférences nationales triennales Équité ont rassemblé plus de 470 délégués pendant quatre jours et demi. À ces rencontres, les membres ont mis en commun leurs perspectives et leur vécu et ont participé à des ateliers, à des élections et aux débats sur les résolutions. Ils ont aussi écrit aux députés fédéraux sur les services de garde et l'accès à l'eau potable pour les communautés autochtones et signé des pétitions sur le projet de loi C-16 sur les droits des personnes trans, sur la loi sur l'accessibilité et sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.



Défense des droits des LGBTQ+

L'AFPC s'est réjouie des excuses longtemps attendues que le gouvernement du Canada a faites aux personnes qui ont été congédiées ou poursuivies en justice parce qu'elles étaient lesbiennes, gaies, bisexuelles, bispirituelles ou transgenres, ainsi que des mesures réparatrices qu'il a adoptées. Maintenant, nous nous attendons à ce que le gouvernement dédommage équitablement toutes les personnes qui ont été persécutées dans les Forces canadiennes et la fonction publique en raison de leur orientation sexuelle ou de leur expression de genre.

Avec l'adoption du projet de loi C-16, une initiative des libéraux, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code criminel* offrent maintenant une protection contre la discrimination et la violence fondées sur l'identité ou l'expression de genre. Dans ses mémoires aux comités de la Chambre des communes et du Sénat chargés d'étudier ce projet de loi, l'AFPC a clairement appuyé ces amendements.

Nous avons consulté des membres trans et le Groupe de travail des GLBT du Comité national des droits de la personne. Nous lancerons bientôt une série de vidéos qui présentent des membres trans et offrent des conseils pour appuyer les personnes salariées transgenres.

Des membres de l'AFPC, notamment Kate Hart, ont contribué à l'élaboration du premier guide du gouvernement sur le soutien aux personnes salariées transgenres. La consœur Hart a aussi rencontré le président du Conseil du Trésor, Scott Brison, pour demander que cet ouvrage soit distribué dans toute la fonction publique fédérale.

POURQUOI IL FAUT QUE ÇA CHANGE?

- 865 \$** FRAIS DE GARDE MENSUELS MOYENS AU CANADA¹
- SERVICES DE GARDE POUR TOUS**
- 3X** L'AUGMENTATION DES FRAIS DE GARDE REPRÉSENTE TROIS FOIS LE TAUX D'INFLATION²
- 32 %** POURCENTAGE DU REVENU DES FAMILLES MONOPARENTALES CONSACRÉ AUX FRAIS DE GARDE³
- 1 SUR 4** SEULEMENT 24 % DES ENFANTS DE 0 À 5 ANS ONT ACCÈS À UNE PLACE DANS UNE Garderie agréée⁴

servicesdegardeeducatifspourtous.ca

1 Publication Women and Pay in Future Growth: Evidence from Canada's Family Resource International. 2 Rapport du TCCEC Adèle et employeurs. 3 Carte canadienne de politiques alternatives. 4 Rapport du Gouvernement du Canada: L'accès aux places en garderie.

Les services de garde d'enfants doivent rester une priorité politique

Pour donner suite à la résolution sur les services de garde d'enfants adoptée au congrès national de 2015, l'AFPC et ses alliés ont fait des pressions sur le gouvernement fédéral. Leur objectif : qu'il prenne les devants pour établir un réseau de services de garde abordables et de qualité pour toutes les familles.

Nous avons travaillé étroitement avec divers groupes, notamment l'organisme Un Enfant Une Place (autrefois appelé l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance) afin d'élaborer du matériel de campagne. Nous n'avons raté aucune occasion de souligner l'inexistence d'une politique gouvernementale sur les services de garde d'enfants. Nos efforts ont été fructueux : pour la première fois depuis 2005, le fédéral a réservé des fonds pour un programme de garde d'enfants dans son budget 2017. Nous poursuivrons notre campagne sur les services de garde pour réclamer un financement accru et de meilleures politiques en la matière tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial et territorial.

Lutte pour la sauvegarde des garderies en milieu fédéral

Le centre de la petite enfance Guy-Favreau, à Montréal, était à deux doigts de fermer ses portes. Sous les pressions de l'AFPC, des parents clients du CPE et de son administration, le fédéral et Québec ont finalement consenti des fonds pour couvrir le loyer du CPE en 2017 et 2018. La Garderie Tunney's, à Ottawa, est également restée ouverte grâce à une vigoureuse campagne de l'AFPC, des parents et d'autres syndicats du secteur fédéral contre la hausse exorbitante du loyer que le gouvernement fédéral voulait imposer.

L'AFPC poursuit ses pressions pour que le gouvernement adopte une politique globale visant, d'une part, à assurer l'avenir à long terme des garderies en milieu de travail existantes et, d'autre part, à créer de nouvelles garderies dans les bureaux fédéraux d'un bout à l'autre du pays. Ce dossier sera d'ailleurs à l'avant-plan du travail du nouveau Comité national mixte sur les services de garde AFPC-Conseil du Trésor, formé à l'issue de la dernière ronde de négociations.



Justice pour les peuples autochtones

L'objectif de notre campagne « **Soif de justice** » est d'exhorter le gouvernement fédéral à tenir sa promesse de régler la crise de l'eau potable dans les communautés des Premières Nations.

Avec l'aide d'un documentariste primé, nous avons réalisé une première vidéo qui raconte l'histoire de Grassy Narrows. Depuis plus de 40 ans, les cours d'eau de cette communauté sont contaminés au mercure; l'eau du robinet n'est pas potable. Grassy Narrows n'est qu'une des quelque 100 communautés des Premières Nations qui n'ont pas d'eau potable pour boire, cuisiner et se laver. La crise de l'eau n'est toujours pas réglée. L'AFPC travaillera avec la Première Nation Serpent River dans la prochaine phase de sa campagne « **Soif de justice** ».

Pour cette campagne, nous avons aussi produit un microsite Web, des affiches, des dépliants, des cartes postales, des fiches d'information, des modèles de lettre et des pétitions. Nous avons

demandé à d'autres syndicats de distribuer les cartes postales. En 2017, grâce à un partenariat avec le Réseau de télévision des peuples autochtones, le Cercle national des peuples autochtones de l'AFPC et le Groupe de travail des membres autochtones du Comité national des droits de la personne de l'AFPC ont pu promouvoir la campagne dans le cadre de la programmation de la Journée des Autochtones en direct.

Avec le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi de la Commission de la fonction publique du Canada, nous avons discuté de l'appel à l'action 57 de la Commission de vérité et réconciliation sur la formation des fonctionnaires sur l'histoire des peuples autochtones. Grâce à nos discussions, nous collaborons maintenant avec l'École de la fonction publique du Canada à la conception d'un programme pour les fonctionnaires sur l'histoire des pensionnats et les droits des peuples autochtones.



Lutte contre la violence conjugale

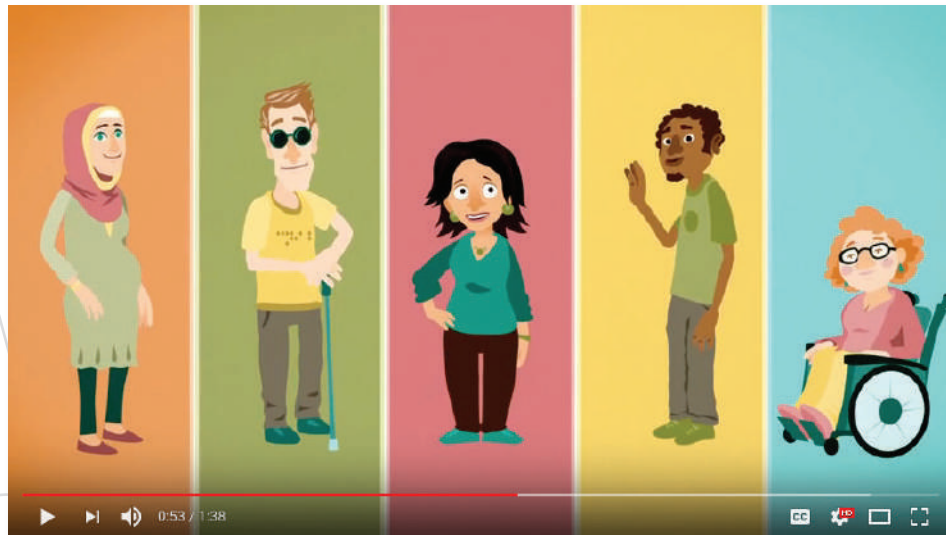
En décembre 2015, l'AFPC a été le premier syndicat à organiser un Forum des femmes sur la violence conjugale au travail. Des représentantes du Comité national des droits de la personne, du Cercle national des peuples autochtones, des Éléments, du CEA et du personnel de l'AFPC y ont discuté des mesures que le syndicat peut prendre pour soutenir les victimes de violence conjugale au travail et pour lutter contre la violence conjugale sur divers fronts. Pour donner suite à ce forum, nous avons entrepris d'élaborer un atelier de sensibilisation à la violence conjugale pour les intervenants de première ligne de l'AFPC, les militants pour la santé et la sécurité, les délégués syndicaux, les membres des comités régionaux des femmes et d'autres parties intéressées. Nous avons aussi abordé la question de la violence conjugale à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité, à la Conférence nationale des femmes et aux Conférences nationales Équité.

À la fin de 2017, l'AFPC a lancé une campagne pour réclamer 10 jours de congé payé pour les victimes de violence conjugale. Dans son budget 2018, le gouvernement fédéral a annoncé son intention d'accorder cinq jours de congé payé pour violence conjugale aux travailleuses et travailleurs des milieux de travail sous réglementation fédérale. C'est certes un engagement important, mais nous allons continuer à réclamer plus.

Changer la culture de la fonction publique fédérale

L'AFPC a participé activement au Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique. Pour se renseigner sur les possibilités, les problèmes et les pratiques exemplaires, ce groupe de travail a consulté des ministères, des agences, des entreprises privées et deux gouvernements provinciaux. Il a aussi mené un sondage en ligne et tenu des forums avec des réseaux d'employés. Le rapport du Groupe de travail compte 44 recommandations qui ouvrent la porte à un réel changement de culture dans l'administration fédérale canadienne. Nous continuons notre travail pour que ces recommandations soient mises en œuvre le plus rapidement possible.





Améliorer le milieu de travail pour les personnes ayant un handicap

D'anciens membres et des membres actuels du Groupe de travail des membres ayant un handicap du Comité national des droits de la personne ont participé à la production d'une vidéo sur l'obligation d'adaptation qui fait maintenant partie de notre programme de formation en ligne.

L'AFPC a participé à des forums publics et présenté des mémoires au gouvernement fédéral dans le cadre des consultations au sujet d'une loi fédérale sur l'accessibilité. Le rapport sur ces consultations, publié en 2017, souligne que « le gouvernement du Canada doit faire preuve de leadership en matière d'accessibilité en embauchant des employés handicapés et en les soutenant ».

Le gouvernement vient d'entamer les discussions sur les mesures à prendre pour donner suite aux recommandations.

Soutien aux groupes racialisés

Conformément à une résolution adoptée à notre congrès de 2015, nous avons tenu des conférences régionales des groupes racialisés en 2016 sous le thème « Notre avenir : solidarité raciale, syndicale et communautaire ». À ces occasions, les membres délégués ont discuté, élaboré des stratégies, tissé des liens et mis en commun leurs expériences afin de s'outiller et de trouver l'inspiration pour s'engager activement dans leur syndicat, leur communauté et leur milieu de travail.



En 2016, le **Conseil québécois des syndicats universitaires de l'AFPC** a décidé d'enquêter sur le harcèlement et la violence dans les secteurs universitaire et de la recherche. L'AFPC-Québec a donc visité toutes ses sections locales universitaires. Avant de faire cette tournée, elle avait mené un sondage en ligne auprès de ses membres du secteur universitaire. Un sixième des répondants et répondantes ont dit avoir subi du harcèlement au travail, et 62 % des répondantes ont indiqué que le harcèlement était le fait de personnes en position d'autorité. Ce travail de l'AFPC-Québec a donné lieu à l'élaboration d'un plan d'action.

Pressions sur les libéraux en matière de législation

Les droits dans le domaine du travail, c'est notre affaire!
C'est pourquoi nous déployons sans cesse des efforts pour protéger et améliorer les droits des travailleuses et travailleurs et pour qu'ils soient rétablis lorsqu'on s'y attaque.

Qu'attendent les libéraux pour effacer l'héritage des conservateurs?

Un de nos principaux objectifs, une fois les dernières élections fédérales terminées, était d'obtenir l'abrogation de deux lois adoptées par les conservateurs, soit la loi C-4 et la loi C-59. La première avait considérablement restreint les droits en matière de négociation dans la fonction publique fédérale et modifié les dispositions sur la santé et la sécurité du *Code canadien du travail*. Quant à la seconde, elle permettait au gouvernement de modifier unilatéralement le régime des congés de maladie à l'extérieur du processus de négociation.

Après avoir fait beaucoup de surplace, le gouvernement libéral a enfin présenté son projet de loi C-62 à la fin de 2017. Si elle est adoptée, cette mesure législative rétablira nos droits en matière de négociation. Le C-62 est maintenant à l'étude devant un comité. Toutefois, il ne s'attaque aucunement aux dispositions inacceptables de la loi C-4 des conservateurs qui ont réduit les protections de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Enfin, nous aurons une loi fédérale proactive sur l'équité salariale!

Dans son budget 2018, le gouvernement fédéral s'est engagé à adopter une loi proactive sur l'équité salariale couvrant la fonction publique fédérale et les secteurs publics et privés sous réglementation fédérale. C'est une grande victoire pour l'AFPC!

En 2016, l'AFPC a participé à une audience du Comité spécial de la Chambre des communes sur l'équité salariale pour plaider en faveur d'une loi proactive en la matière. Dans son rapport intitulé *Il est temps d'agir*, le Comité a notamment recommandé la création d'une nouvelle loi basée sur le rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale.

Lois antisyndicales : bon débarras!

Pendant qu'ils formaient le gouvernement, les conservateurs ont adopté la loi C-377, qui obligeait les syndicats — et uniquement les syndicats — à divulguer des renseignements financiers détaillés, ainsi que la loi C-525, qui rendait la vie difficile aux fonctionnaires fédéraux voulant se syndiquer.

Sous les pressions du mouvement syndical et de coalitions, les libéraux ont compris qu'ils devaient les abroger, ce qu'ils ont fait en 2017.



Chef de file en santé et sécurité

Notre Conférence nationale sur la santé et la sécurité qui a eu lieu en novembre 2016 a rassemblé quelque 400 membres. Sous le thème « Façonnons une nouvelle culture en santé et sécurité », on y a discuté de violence conjugale, des risques psychosociaux et de santé mentale au travail. À cette occasion, le Groupe de travail mixte national sur la santé mentale a tenu des séances auxquelles ont participé des représentants du Conseil du Trésor.

Interdiction de l'amiante : les promesses ne suffisent plus

Pendant des années, nous avons demandé que le Canada cesse de vendre de l'amiante. En décembre 2016, le gouvernement fédéral s'est enfin engagé à interdire l'amiante et les produits qui en contiennent avant la fin de 2018.

Avec le Congrès du travail du Canada et d'autres syndicats, nous continuons de presser le gouvernement fédéral d'y aller à fond, d'établir de nouvelles règles de santé et de sécurité, et de mettre en place un registre amélioré de ses immeubles. Nous voulons aussi que le gouvernement fédéral crée un registre national public des immeubles fédéraux contenant de l'amiante.

Lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail

L'AFPC a créé de nouveaux outils pour lutter contre la violence et l'intimidation en milieu de travail. Ces outils aideront les travailleurs et les militants à reconnaître les situations de violence au travail et à y réagir. Il s'agit, notamment, de fiches d'information et de renseignements sur le processus de demande d'indemnisation pour accident du travail.

En novembre 2017, le gouvernement a présenté le projet de loi C-65 pour améliorer le traitement des plaintes de harcèlement, protéger les plaignants et élargir les protections de base en santé et sécurité pour le personnel de la Chambre des communes, du Sénat, de la Bibliothèque du Parlement et du Parlement dans son ensemble. C'est une énorme victoire pour l'AFPC qui réclamait depuis 25 ans que le gouvernement accorde aux personnes salariées de la Colline les mêmes protections que celles consenties aux autres fonctionnaires fédéraux.

Aussi positif soit-il, ce projet de loi comporte une grave lacune puisqu'il n'offre rien aux victimes de violence sexuelle ou de harcèlement qui sont souvent privées de justice. L'AFPC a proposé des amendements pour que le texte de loi prévoit des mesures de redressement systémique et des mesures réparatrices individuelles pour les victimes de violence sexuelle et de harcèlement.



Figure de proue du mouvement de sensibilisation à la polysensibilité chimique, l'AFPC lutte pour que les maladies environnementales causées par une activité professionnelle soient reconnues comme des maladies professionnelles. L'AFPC a produit une vidéo mettant en vedette l'un de ses membres qui souffre de polysensibilité chimique et le Dr John Molot, expert en médecine environnementale. Son but est de mieux faire comprendre ce problème de santé et la nécessité d'offrir des mesures d'adaptation au travail aux personnes qui en sont atteintes.

Investir dans nos membres en les formant

Nous avons continué à offrir de la formation aux leaders, aux militantes et aux militants actuels et déployé des efforts pour former la relève.

Nous avons produit de nouveaux outils, dont une nouvelle version de la **Trousse des délégués syndicaux**, ainsi que de nouveaux webinaires et cours en ligne. Nous avons mis à jour notre cours de préparation à la grève et offert de nouveaux cours spécialisés, y compris une formation sur les élections fédérales.

Nous avons organisé une Formation nationale en leadership à la fin de 2017 qui a attiré plus de 300 dirigeantes et dirigeants élus. Nous avons aussi remanié le **Programme de développement syndical** en 2015 et l'avons offert au début de 2015 et à nouveau en 2016 et 2017.

Les jeunes membres qui assistaient à la Formation nationale en leadership ont tenu un caucus pour discuter de l'établissement de comités jeunesse. Pour donner suite à ce caucus, les jeunes membres récemment élus à titre de représentants aux conseils des régions ont commencé à tenir des téléconférences mensuelles pour discuter d'initiatives, de plans et de soutien mutuel.

Avec l'aide de l'agente du programme des femmes et des droits de la personne, nous avons conçu un atelier d'une heure sur la violence conjugale pour les comités régionaux des femmes ainsi qu'un atelier de trois heures pour les conférences régionales des femmes. Au printemps 2018, nous mettrons à l'essai un nouveau cours de deux jours intitulé « **Violence conjugale au travail — cours pour intervenantes auprès des femmes** ». Enfin, la nouvelle **Formation en leadership pour les femmes autochtones** sera mise à l'essai à l'automne 2018.

L'AFPC a offert des bourses complètes à trois de ses membres inscrits au Collège syndical du Canada, qui a recommencé ses activités en 2018.

Le Programme d'apprentissage mixte est plus fort que jamais

Le Programme d'apprentissage mixte (PAM), partenariat entre l'AFPC et le Conseil du Trésor, a célébré son 10^e anniversaire en 2017. À la fin de février 2018, il a franchi une étape importante : il avait offert 5000 ateliers à plus de 80000 fonctionnaires. À l'heure actuelle, 265 membres de l'AFPC participent activement au programme à titre de facilitateurs. Le Programme connaît une croissance exponentielle grâce à une augmentation de 56 % de la prestation d'ateliers depuis 2013.

Au sein du Comité directeur du PAM, qu'elle copréside, l'AFPC joue un rôle important. C'est grâce à son intervention que l'atelier sur la santé mentale au travail a été conçu. Lancé en 2014, cet atelier a ouvert la voie à une collaboration accrue avec le Conseil du Trésor sur la question de la santé mentale. Il représente maintenant 50 % de toutes les demandes d'ateliers. Le syndicat a également négocié avec succès le financement du PAM pour mener une étude conjointe sur les besoins d'apprentissage des comités de la santé et de la sécurité de la fonction publique fédérale.



Bourses d'études de l'AFPC

Chaque année, les enfants des membres et les membres qui retournent aux études à temps plein dans un établissement d'enseignement postsecondaire peuvent demander des bourses d'études, qui varient de 1000 \$ à 4000 \$. En 2017, l'AFPC a reçu des demandes de 283 enfants et de 34 membres pour les 17 bourses offertes. À compter de 2018, deux nouvelles bourses de 1000 \$ seront offertes aux membres qui poursuivent leurs études à temps partiel.

Tout un travail d'équipe

Lors de l'assemblée générale du Congrès du travail du Canada (CTC) en 2017, la délégation de l'AFPC a mené une campagne des plus emballantes pour soutenir Larry Rousseau, ancien vice-président exécutif régional de l'AFPC, région de la capitale nationale. Larry est devenu le premier membre de l'AFPC à être élu vice-président à temps plein du CTC à la suite d'une victoire décisive où il a enregistré près de 3000 votes. Danielle Dubuc, membre de l'AFPC-SDI, a été réélue vice-présidente représentant les travailleuses et travailleurs de couleur pour un troisième mandat.

Hassan Yussuff a été réélu par acclamation à la présidence, Marie Clarke-Walker a été élue secrétaire-trésorière et Donald Lafleur a été reconduit dans ses fonctions de vice-président.

Au début de 2018, Unifor a pris la regrettable décision de se désaffilier du CTC et de tenter de marauder les membres de la section locale 75 d'UNITE HERE à Toronto. L'AFPC a condamné les agissements d'Unifor et a offert soutien et solidarité à ladite section locale, qui a conservé presque toutes ses unités. Le Comité exécutif de l'Alliance a également accordé le statut de membre à Hassan Yussuf (membre d'Unifor) afin qu'il puisse demeurer le président dûment élu du CTC. L'Alliance ne voulait pas que les agissements d'Unifor nuisent au confrère Hassan ou affaiblissent la position des leaders du CTC.

Les jeunes travailleuses et travailleurs ont pris leur place

L'AFPC a favorisé la participation de nos jeunes militantes et militants aux activités du CTC. En octobre 2016, de jeunes membres représentant chacun des conseils de région ont participé au Sommet des jeunes travailleuses et travailleurs du CTC. De concert avec d'autres jeunes membres de l'AFPC, ils ont participé à trois jours d'ateliers axés sur les questions auxquelles sont confrontés les jeunes travailleurs dans le contexte économique actuel.

De plus, notre syndicat a pleinement subventionné la participation des représentantes et représentants des groupes d'équité et du CNPA à la conférence Debout! du CTC en 2016.



Photo : Congrès du travail du Canada

Collaboration sans frontières



En août 2016, plus de 50 membres ont assisté au Forum social mondial, à Montréal. Le Forum, dont la première édition a eu lieu au Brésil en 2001, est un grand rassemblement de mouvements sociaux. Les participants élaborent des stratégies pour promouvoir la solidarité internationale ainsi que la justice sociale et environnementale.

J'ai été vice-présidente canadienne et membre du Comité mondial des femmes de l'Internationale des services publics (ISP), le syndicat mondial qui représente 20 millions de travailleuses et travailleurs de la fonction publique dans le monde entier, dont les membres de l'AFPC. En 2017, une délégation de trois membres du Comité exécutif de l'Alliance a assisté au congrès mondial de l'ISP, qui a lieu tous les cinq ans. Un plan d'action visant à défendre les droits des syndicats de la fonction publique et à étendre les services et programmes publics y a été adopté.

Justice sociale et économique

Il y a des lustres que l'AFPC milite fièrement pour la justice sociale et économique pour ses membres, la population canadienne et les autres citoyens du monde entier. Notre travail est axé sur la défense des services publics de qualité et des droits de la personne.

Nous croyons que les services publics, fournis et financés par l'État, sont essentiels pour lutter contre de graves problèmes tels que la pauvreté, la violence et les inégalités. C'est

aussi vrai pour les pays développés, comme le Canada, que pour les pays en développement. Depuis des décennies, les services publics ne sont ni valorisés ni financés à leur juste valeur. Ils ont été réduits dans presque tous les pays, et, dans certains cas, complètement relégués aux oubliettes.

Je tiens à souligner le soutien extraordinaire que nous avons reçu des membres, partout au pays, pour le Fonds de justice sociale (FJS) au cours des dernières années. De plus, grâce à nos équipes de négociation, plus de 107 conventions collectives de l'AFPC comprennent maintenant des dispositions appuyant le travail du FJS.

Aide humanitaire

L'incendie de Fort McMurray a causé des pertes d'emplois, détruit des maisons et des entreprises et forcé des femmes et des enfants à fuir la violence conjugale engendrée par cette situation. Le FJS les a secourus financièrement. Nous avons apporté notre soutien aux familles touchées par l'attentat survenu à la mosquée de Sainte-Foy. Nous aidons également les réfugiés du Myanmar et de la Syrie.

Lorsque l'ouragan Matthew a frappé en 2016, le FJS a aidé Haïti, en même temps qu'il appuyait des membres de l'AFPC sur le terrain à Sydney, en Nouvelle-Écosse, où les restes de l'ouragan avaient causé d'importantes inondations.



Lutte contre la pauvreté au Canada

Le travail du FJS a doublé au cours des six dernières années au Canada. Le FJS finance maintenant plus de 42 projets qui portent sur la réduction de la pauvreté, la pénurie de logements, la violence conjugale et la sécurité alimentaire dans tout le pays, en particulier au Nunavut. C'est encourageant de voir à quel point tout le syndicat participe de plus en plus à ce travail, en particulier les conseils de région et les conseils régionaux de l'AFPC.

Développement syndical international

Notre objectif est de renforcer les capacités des autres syndicats à travers le monde. En Asie, nous avons appuyé la formation en santé et sécurité et la syndicalisation, principalement auprès des femmes qui travaillent dans les ateliers de misère au Bangladesh et aux Philippines. En Afrique, le FJS contribue au Fonds du CTC pour le VIH/sida. Nous soutenons également la formation juridique offerte aux femmes qui ont été victimes de viols de masse en République démocratique du Congo. Dans les Amériques, le FJS soutient activement le droit à la négociation collective des travailleuses et travailleurs du secteur public, y compris les projets qui aident les communautés autochtones et d'ascendance africaine qui défendent

leurs terres contre l'industrie extractive ou mégatouristique canadienne.

Les échanges entre travailleuses et travailleurs favorisent la participation des membres aux visites d'échange avec les partenaires du Sud. Des membres de l'AFPC ont rendu visite à des syndicalistes colombiens qui ont subi de la répression et des menaces de mort pour avoir défendu les services publics. Des membres ont également fait partie des missions syndicales en Afrique du Sud et en Palestine et ont rendu visite à des syndicalistes mexicains qui luttent pour obtenir le droit d'adhérer à des syndicats démocratiques.

La formation des travailleuses et travailleurs outille adéquatement les membres de l'AFPC afin qu'ils se mobilisent autour des enjeux mondiaux actuels et les incite à participer au Forum social mondial et à d'autres activités internationales. Elle encourage la participation des membres à des tournées dans le Sud global. Citons, à titre d'exemple, les tournées du réseau Briser le silence ou le projet « Éducation en œuvre » au Guatemala où les membres de l'AFPC construisent des centres communautaires et des écoles avec des familles mayas. En travaillant sur le terrain, les membres apprennent autrement et œuvrent à transformer la société. La formation se fait sur le terrain plutôt qu'en salle.

L'AFPC a grandi

Notre effectif de la fonction publique fédérale connaît une remontée depuis la défaite du gouvernement conservateur. De nouveaux membres d'autres secteurs ont gonflé nos rangs.

Des membres civils de la GRC se joignent à l'AFPC

Quelque 4000 membres civils de la GRC deviendront bientôt des fonctionnaires fédéraux et seront appariés à nos unités de négociation. Ces membres bénéficient d'avantages sociaux qui sont supérieurs à ceux des autres fonctionnaires fédéraux. Aussi avons-nous demandé au gouvernement de protéger ces droits acquis jusqu'à ce que nous puissions en négocier de similaires dans de nouvelles conventions collectives.

Des changements sur la Colline du Parlement

Les services de sécurité au Sénat et à la Chambre des communes font maintenant partie d'un nouveau service : le Service de protection parlementaire (SPP). Le SPP veut fusionner les unités des constables et des opérateurs de scanographe, une demande à laquelle se sont opposés l'AFPC et les autres syndicats concernés. L'AFPC a demandé le maintien de ses droits de négociation. En attendant, nous travaillons déjà en prévision d'un vote éventuel sur la fusion de différentes unités de négociation en sécurité.

Du sang neuf

Nous avons syndiqué les stagiaires postdoctoraux de l'Université de la Saskatchewan, de l'Université Western Ontario et de l'Université McGill à Montréal. Les droits de négociation des membres de la Carleton University Post Doctoral Association nous ont été transférés après que notre syndicat a aidé ce groupe à négocier une première convention collective.

L'an dernier, nous avons syndiqué environ 60 résidents et stagiaires vétérinaires de l'Université de Montréal, la première unité de négociation de ce genre au pays. Les employés de l'Université Laval qui aident les étudiantes et étudiants ayant un handicap à prendre des notes se sont joints à l'AFPC.

La syndicalisation s'est également poursuivie dans les secteurs des aéroports et des jeux, pour ne citer que ceux-là.

En 2014, 600 auxiliaires de recherche diplômés de l'Université Queen's

ont voté pour rejoindre l'AFPC, mais ce n'est que le 16 février 2017 qu'ils sont finalement devenus membres. Comme cela a été le cas dans d'autres universités, l'employeur a fait valoir qu'ils n'étaient pas des travailleurs et que leur travail faisait simplement partie de leur cursus. L'AFPC a balayé d'un revers de la main les allégations de l'employeur et ces travailleuses et travailleurs se sont joints à la trentaine de groupes que nous représentons dans le secteur universitaire.

Les 50 ans de l'AFPC

Ce fut un honneur pour moi d'occuper le poste de présidente nationale de l'AFPC à l'occasion de son 50^e anniversaire.

En créant le syndicat, ses fondateurs étaient convaincus qu'il allait changer les choses, et ils avaient raison. Notre travail acharné pour améliorer les conditions de travail de nos membres a porté ses fruits. Nous avons négocié de meilleures conditions de travail pour nos membres, dont ont aussi bénéficié d'autres travailleurs au fil du temps : protections en santé et sécurité, pénalités pour les auteurs de harcèlement sexuel, salaire égal pour un travail d'égale valeur, congés parentaux payés, avantages sociaux et pensions pour les conjoints de même sexe, mesures d'adaptation au travail et bien d'autres encore. Aujourd'hui, l'AFPC négocie avec 315 employeurs. Ses rangs ont grossi et elle est plus représentative et plus présente que jamais.



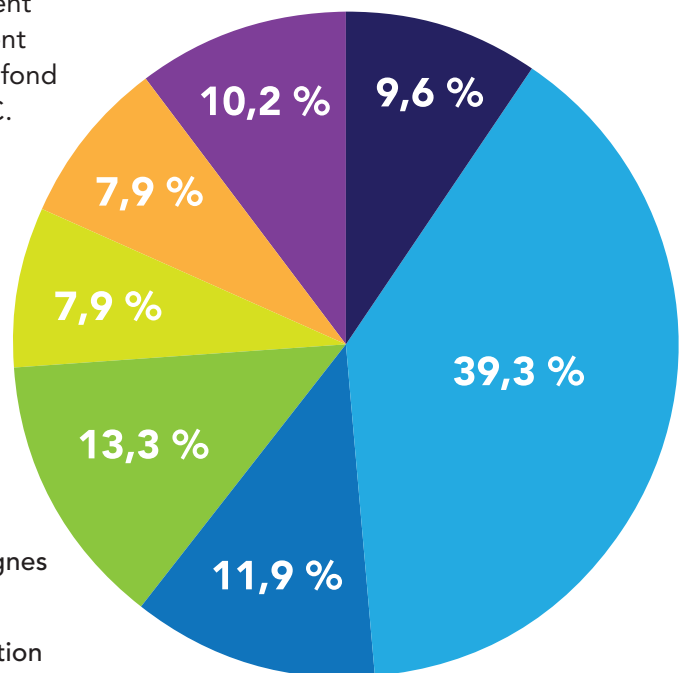
Notre personnel fait notre force

Le personnel de l'AFPC offre un soutien et une aide directs, qui vont de la négociation collective à l'éducation, en passant par les communications, les campagnes et l'application des droits négociés et des droits prévus par la loi. Certains paient les réclamations des membres et s'assurent que nos finances sont en ordre, tandis que d'autres s'occupent de l'immeuble du bureau national et d'autres biens. D'autres encore offrent le soutien technologique nous permettant d'accomplir une grande partie de notre travail. Enfin, le personnel des Ressources humaines veille à ce que tous les membres du personnel aient le soutien dont ils ont besoin.

Ma collaboration avec le personnel de notre syndicat remonte à mes débuts comme militante syndicale et s'est approfondie il y a six ans lorsque j'ai accédé à la présidence. J'apprécie sincèrement l'engagement, les compétences et le dévouement des membres du personnel, que je remercie du fond du cœur au nom de tous les membres de l'AFPC.

Répartition du personnel

- Bureau de la direction
- Bureaux régionaux
- Représentation et Services juridiques
- Négociations et Programmes
- Communications, Action politique et Campagnes
- Finances
- Ressources humaines et Gestion de l'information





Au revoir!

Ceci est mon dernier rapport au congrès triennal de l'AFPC. Je ne me représenterai pas à la présidence nationale. C'est une décision que j'ai trouvée à la fois difficile et facile à prendre.

J'ai eu une longue carrière au service de mon syndicat : trésorière de ma section locale pendant un an, présidente pendant sept ans, vice-présidente exécutive régionale du SEI-Prairies pendant sept ans, vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC-Prairies pendant 12 ans et présidente nationale pendant deux mandats.

Ce fut un grand privilège de vous servir. J'ai toujours eu l'impression de recevoir beaucoup plus que ce que je donnais parce que j'ai beaucoup appris en côtoyant tant de syndicalistes et militants sociaux de renom. J'ai aimé travailler à chacun des postes que j'ai occupés parce que j'aime mon syndicat et j'aime servir les membres.

Mais j'aime aussi ma famille et ma ferme, et le temps est venu pour moi de rentrer à la maison, de poser mes valises et, surtout, de passer du temps avec mes petits-enfants.

Oui, je quitte ma charge au sein de l'AFPC, mais je n'ai pas l'intention d'abandonner la lutte pour l'égalité et la justice. Ça coule dans mes veines et c'est greffé sur mon cœur.

Je vais continuer à dénoncer les injustices. Je serai présente à des manifestations. J'assisterai sans doute à bien des réunions. Je continuerai à faire du piquetage. Je talonnerai les gouvernements pour qu'ils donnent à nos membres ce dont ils ont besoin.

Je continuerai à travailler pour les droits des travailleuses et travailleurs, pour l'égalité et pour la justice sociale.

Je continuerai à travailler avec mon syndicat et d'autres pour obtenir des changements audacieux. L'union fait la force et ensemble, nous vaincrons.

Le tout respectueusement soumis,



Robyn Benson
Présidente nationale





syndicatafpc.ca