

Rapport sur la négociation – AGA de novembre 2016

Bonsoir. On m'a demandé de faire le point sur l'état des négociations, mais avant toute chose, je crois qu'il est important de rappeler le contexte.

L'ACEP est composée de trois groupes : les EC, les TR et les analystes de la Bibliothèque du Parlement (BP), ce qui signifie trois conventions collectives différentes, négociées indépendamment. Ces conventions ont expiré en 2014. En fait, la convention des TR a expiré le 18 avril 2014, celle des analystes de la BP, le 16 juin 2014 et celle des EC, le 21 juin 2014.

Dans le cas de la Bibliothèque du Parlement, la convention collective est régie par une loi différente et l'employeur n'est pas le Conseil du Trésor mais bien le Parlement. En passant, nos membres là-bas ont déjà une convention collective réglée par voie d'arbitrage. Les hausses salariales ont été de 1,75% en 2014, 1,5% en 2015 et 1,5% en 2016. En comparaison, le Conseil du Trésor offre présentement aux fonctionnaires 0,5% par année, pour une convention de quatre ans.

Mais revenons à la ronde de négociations en cours. Il faut se souvenir qu'avant la dernière élection fédérale, le gouvernement précédent menait une campagne anti-syndicale et anti-fonction publique très agressive et a déposé un nombre sans précédent de projets de loi rétrogrades. L'un de ceux-là, le projet de loi C-4, nous enlevait le droit à l'arbitrage et modifiait la façon dont les négociations devaient se dérouler. Notre régime de pensions a également été modifié, le ratio de cotisation employeur-employé passant de 60/40 à 50/50; en outre, les nouveaux participants (depuis le 1^{er} janvier 2013) ne sont admissibles à la retraite qu'à 65 ans. Notre régime de congés de maladie devenait la prochaine cible de cette ronde.

En outre, des rumeurs persistantes faisaient état de l'intention de l'employeur de limiter la rétroactivité à douze mois. Oui, vous avez bien entendu : peu importe la durée des négociations, un éventuel chèque de rétro ne couvrirait que douze mois de rétroactivité. Devant cette perspective, il fallait donc agir sans tarder. C'est ainsi que les appels de volontaires pour les équipes de négociation ont été lancés dès 2013 afin de pouvoir amorcer la préparation le plus longtemps à l'avance possible.

Il importe également de souligner qu'en vertu du projet de loi C-4, l'employeur pouvait transmettre un avis de négociation aux syndicats

comportant une toute nouvelle série de règles. L'employeur s'est en effet prévalu de ces règles nouvelles. En outre, un nouveau texte législatif est entré en vigueur selon lequel le gouvernement pouvait imposer son régime d'invalidité de courte durée sans négociations. De toute évidence, notre parcours s'annonçait difficile. Les présidents des syndicats de la fonction publique fédérale se réunissaient déjà régulièrement, mais ont jugé nécessaire de renforcer cette union et créé un groupe de travail sur les négociations chargé de conclure un pacte de solidarité afin de protéger nos membres d'un gouvernement oppressif qui use de ses pouvoirs législatifs contre ses propres employés. Également, nous nous souvenons tous de la ronde précédente, où nous avons perdu le droit d'accumuler les indemnités de départ. Voilà un résultat dont la direction de l'AFPC ne veut plus jamais être tenue responsable.

Heureusement pour nous, une élection fédérale devait avoir lieu à l'automne 2015 et, avec un peu de stratégie et de chance, la négociation durerait au moins jusqu'avant la dite élection. Il serait alors étonnant qu'à l'approche d'une fin de mandat, le gouvernement utilise ses lois anti-syndicales pour imposer un règlement via une offre finale. Nos efforts ont finalement été récompensés. La négociation s'est poursuivie, avec de nombreuses interruptions, jusqu'à l'élection. Et, après environ dix ans de règne conservateur, les libéraux ont pris le pouvoir.

Tout le monde sait très bien qu'un nouveau gouvernement n'est pas pressé de retourner à la table des négociations lorsque ces dernières ont été interrompues par une élection. Les libéraux avaient fait des promesses très précises. Ils doivent maintenant respecter leur parole. Mais cela pourrait prendre énormément de temps, comme nous sommes à même de le constater.

Pour plusieurs d'entre vous, les présentes négociations semblent interminables. Croyez-moi, pour vos équipes de négociation, vous savez ces bénévoles choisis il y a maintenant trois ans, les négociations durent depuis beaucoup trop longtemps. Certains facteurs sont venus s'ajouter en cours de route. Aux tables TR et EC, les négociateurs du Conseil du Trésor ont changé. Même chose pour l'ACEP. Imaginez, je suis le troisième négociateur à la table TR et le quatrième à la table EC.

Parmi les conditions visant à améliorer les négociations, notons le rappel des lois anti-syndicales et l'introduction de mesures intérimaires. Nous avons maintenant accès à un arbitrage de type « pré-C-4 » appelé « conciliation exécutoire ». Si nous nous retrouvons dans une impasse, les règles applicables seront celles en vigueur avant le projet de loi C-4.

Il reste cependant l'éléphant dont personne n'ose parler : l'intention du gouvernement demeure de «moderniser» le système de congé de maladie. Cependant, ce qui était inacceptable pour nous sous les Conservateurs, le demeure sous les Libéraux. Pour l'ACEP, comme pour les autres syndicats, le régime proposé doit être dans la convention collective; il doit être équivalent ou meilleur que le système actuel; il doit assurer le plein remplacement du salaire en cas d'absence; il doit être géré à l'interne (pas question de recréer un nouveau problème avec un fournisseur extérieur).

Dans toute négociation, lorsque les partis s'opposent sur une question fondamentale, il faut trouver une façon d'éviter qu'elles ne perdent la face. Nous nous en approchons de plus en plus. Et pendant ce temps, nous n'avancions pas sur nos autres priorités. L'ACEP a déposé sa proposition salariale à la table des EC et fera de même à la table des TR. Cela envoie généralement le signal à l'employeur que nous sommes prêts à donner l'impulsion finale. Sur une note positive, notons que l'employeur a retiré sa demande de limiter la période de rétroactivité à douze mois.

Avant d'arriver à une entente sur les salaires, il faudra régler la question des congés de maladie. Il ne faut cependant pas oublier qu'un éventuel régime visant à protéger les employés en cas d'absence liée à une maladie ou un accident s'appliquera à l'ensemble de la fonction publique, qu'il s'agisse des employés syndiqués ou exclus. Il est donc raisonnable que l'employeur cherche une solution universelle. Parmi les pistes de solutions examinées présentement, je citerai un protocole d'entente proposé par l'Alliance de la fonction publique et une contre-proposition de l'employeur. En vertu de ces protocoles, les parties s'entendraient pour créer un comité chargé de trouver une solution acceptable pour tous avant la prochaine ronde. Les deux documents diffèrent sur la manière d'y arriver et sur les conditions à remplir. Entre temps, les banques et le régime actuel demeureront tel quel.

Nous n'y sommes pas encore, mais une entente conclue à la table est toujours possible, lorsque nous nous rencontrerons ce mois-ci pour le groupe

EC, ou en décembre pour les TR. Il faut être patient et espérer que ce gouvernement respectera ses promesses de négocier de bonne foi avec les syndicats de la fonction publique. Pour le moment, tous les syndicats éprouvent les mêmes problèmes et personne ne veut porter l'odieux d'être le premier à jeter l'éponge. Donnons au processus une dernière chance avant de baisser les bras.

Merci et bonne fin de soirée!