



Les Conservateurs défient les fonctionnaires de faire la grève

De 1967 à 2013, durant les 46 premières années de leur droit de s'associer et de négocier collectivement, les employés de la fonction publique fédérale ont eu le droit de choisir. Ils ont eu le droit de choisir entre deux processus pour résoudre les impasses à la table de négociation.

Le premier de ces deux processus est celui d'une audition auprès d'un tribunal administratif : on appelle communément ce processus l'arbitrage. Le dénouement de l'impasse se fait sur papier grâce à une décision finale et exécutoire de la commission d'arbitrage.

Le second processus est celui d'une consultation auprès d'un bureau de conciliation. Le bureau émet des recommandations pour aider les parties à s'entendre, plutôt que des décisions exécutoires. Et si les parties ne s'entendent toujours pas suite aux recommandations, la partie syndicale doit normalement organiser un vote de grève auprès de ses membres. Le dénouement est souvent sur le pavé, avec les employés qui refusent de diverses façons de faire tout leur travail.

Mais le passage du temps nous a fait oublier qu'en 1966 il n'était pas question de choix. La grève était exclue et seulement l'arbitrage était considéré comme un processus acceptable dans la fonction publique. Le rapport du *Comité préparatoire des négociations collectives dans la fonction publique* (Rapport Heeney), le rapport d'une de ces nombreuses commissions d'enquête du parlement de l'époque, ainsi que toutes les associations présyndicales d'employés de la fonction publique préféraient l'arbitrage et s'opposaient au droit de grève. On ne parlait alors que d'arbitrage. D'ailleurs, dans les discussions entourant le projet de loi qui proposerait donner le droit de syndicalisation aux employés de la fonction publique fédérale, il n'était question que de l'arbitrage pour résoudre les impasses à la table de négociation. Que s'est-il passé?

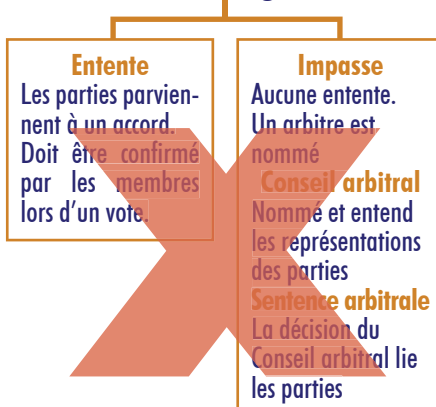
La seule association qui faisait exception et qui prônait le droit de grève plutôt que l'arbitrage était l'association des postiers. Et il a fallu une grève illégale des postiers pour entraîner l'adoption d'un projet de loi, le projet de loi C-170. Déposé au printemps 1966 et adopté en 1967, ce projet de loi ne mettait pas de côté la populaire option de l'arbitrage, mais permettait désormais aux fonctionnaires le droit de faire la grève. Et c'est ainsi que la loi qui issue de ce projet, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) donne depuis aux associations syndicales d'employés de la fonction publique le choix entre l'arbitrage et la grève pour résoudre les impasses à la table de négociation. Cette question a été examinée de long en large à l'époque et depuis par plusieurs parlements. Ce choix entre l'arbitrage et la conciliation assortie du droit de grève, fait partie des droits des employés depuis les débuts du droit à la syndicalisation dans la fonction publique. Ce droit de choisir définit en grande partie et depuis toujours le cadre de la négociation collective dans la fonction publique.

Mais, à l'automne 2013, le gouvernement conservateur - qui a déposé plusieurs projets de loi antisyndicaux - vient enlever le droit de choisir. Avec le projet de loi C-4 qui reçoit la sanction royale en décembre 2013, la LRTFP ne permet plus de choix aux employés de la fonction publique. Durant la ronde actuelle, selon l'interprétation de la loi par l'employeur, tous les employés de la fonction publique doivent faire la grève s'ils n'aiment pas ce que l'employeur met sur la table de négociation. Quarante-six ans d'histoire mis au rancart. Plus le droit. Si tu n'acceptes pas l'offre de l'employeur tu dois faire la grève.

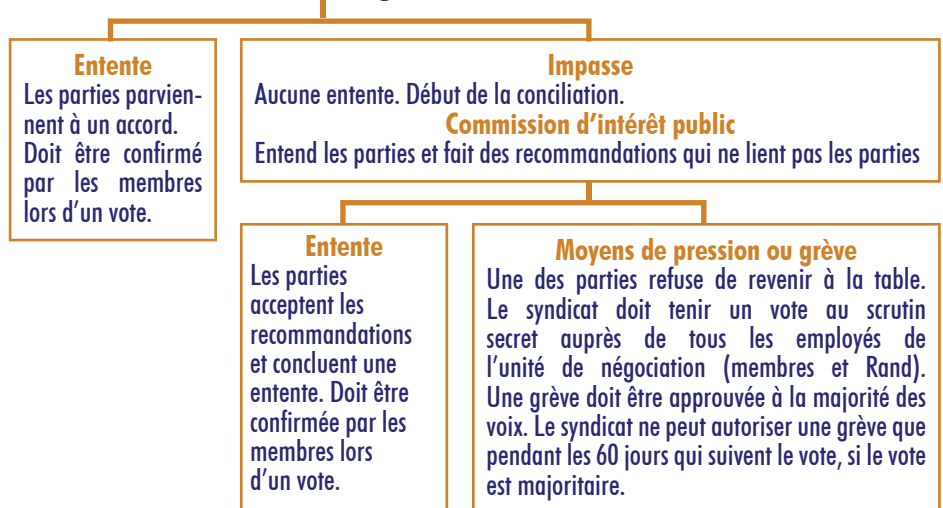
Et voilà où nous en sommes aujourd'hui. La présente ronde de négociation a une saveur toute différente pour les groupes représentés par l'ACEP. Alors que les membres de l'ACEP avaient toujours choisi l'arbitrage pour résoudre les impasses à la table de négociation, l'employeur-législateur leur impose désormais d'avoir recourt à la grève s'ils ne peuvent pas accepter l'offre de l'employeur.

Négociations dans la fonction publique fédérale

Arbitrage*



Conciliation / grève



* En vertu des changements apportés à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, cette voie est possible seulement si plus de 80% des membres de l'unité sont désignés essentiels. Le groupe EC a 13 % de postes qui sont désignés; les TR 30%.

La nouvelle loi permet à l'employeur de forcer le vote sur son offre finale à n'importe quel moment du processus de négociation.



Photo © flickr.com/photos/thabaez/

Nous vous entendons! Ce que vous pensez d'un éventuel vote de grève

En 2013, le gouvernement fédéral a légiféré (loi C-4) sur le droit pour un syndicat de choisir la méthode de résolution des conflits en cas d'impasse à la table de négociation. L'arbitrage obligatoire n'est plus une option pour l'ACEP et l'option par défaut, la conciliation/grève, peut forcer l'ACEP à procéder à un vote de grève. *La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* définit la grève comme suit : « Tout arrêt du travail ou refus de travailler, par des personnes employées dans la fonction publique agissant conjointement, de concert ou de connivence; y sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part de telles personnes, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement. »

Un vote en faveur de la grève constitue pour un syndicat un important levier afin de conclure une entente avant d'envisager toute forme de moyens de pression. Il s'agit davantage d'une mesure d'appui des membres à l'égard de leur équipe de négociation. Le vote de grève permet aussi l'escalade des moyens de pression, qui peuvent ou non entraîner un arrêt de travail et la perte de revenu qui en découle.

Envisageant la possibilité d'un vote de grève, l'ACEP a préparé en janvier une série de questions et a donné à ses 8 549 membres inscrits aux communications électroniques l'occasion d'exprimer leurs points de vue sur le sujet. Au total, 3 338 membres ont pris le temps de répondre aux questions en ligne, ce qui représente un taux de réponse de 39 %. À titre de comparaison, lors des élections nationales à l'ACEP, le taux de participation a été de 15 %, et lors du vote sur la dernière hausse des cotisations, de 37 %.

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, si l'ACEP tenait un vote de grève aujourd'hui, 44 % des répondants voteraient oui ou pencheraient pour le oui; 41 % voteraient non ou pencheraient pour le non; 16 % ne savent pas de quelle façon ils voteraient.

Réponse	Fréquence	Pourcentage
Oui	409	12,5 %
Penche pour le oui	1012	31,0 %
Penche pour le non	680	20,8 %
Non	655	20,1 %
Ne sait pas	510	15,6 %
Total	3 266	100,0 %

Les membres qui hésitent à voter pour la grève invoquent les trois principales raisons suivantes :

- Je ne crois pas que le gouvernement actuel peut être battu par une grève.
- Je n'ai pas assez d'économies pour absorber la perte de revenu découlant d'une grève.
- Je n'en connais pas suffisamment sur le fonctionnement d'une grève.

Les réponses montrent clairement que les membres de l'ACEP ont besoin de plus d'information sur le fonctionnement d'une grève (la gamme des activités qu'impliqueraient des moyens de pression, l'indemnité de grève, ce que les autres syndicats prévoient faire, etc.) et sur l'approche de l'ACEP quant à la proposition de l'employeur sur les congés de maladie (ce que les membres perdraient si le régime actuel était remplacé).

D'autres commentaires font écho à ces constatations, surtout le besoin de plus d'information.

Il n'est pas surprenant que les commentaires proviennent surtout de gens qui s'opposent à la grève pour diverses raisons : financières, politiques ou la conviction que la grève ne donnerait rien ou qu'elle dresserait l'opinion publique contre nos membres. Nous travaillerons dans les prochaines semaines pour nous attaquer à ces préoccupations directement. En attendant, une proportion importante des membres est engagée et appuierait les moyens de pression, pas nécessairement une grève, mais une grève si nécessaire.

Négos /
mobilisation
ACEP



2

Bulletin de mobilisation volume 1, no 2, 13 mars 2015

Avez-vous les moyens de perdre une semaine de paie par année?

Dans leurs réponses au sondage sur les moyens de pression envoyés aux membres en janvier, plusieurs ont indiqué qu'ils ne désirent pas ou n'ont pas les moyens de participer à d'éventuels moyens de pression si l'ACEP et le Conseil du Trésor ne parviennent pas à un accord et que les négociations sont rompues.

Il est vrai que les membres de l'ACEP ont toujours opté pour la voie de l'arbitrage dans leurs négociations. Le gouvernement, en modifiant *La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, vous a privé de ce choix et vous a imposé la conciliation assortie du droit de grève comme seul moyen de régler une éventuelle impasse.

Dans ce contexte, et compte tenu des reculs que souhaite imposer le gouvernement, il se peut que vous soyez forcés de retirer vos services pour une heure ou une journée afin de faire bouger l'employeur. Certains moyens de pression n'entraîneront pas de pertes financières : grève de zèle, pauses prolongées, manifestations sur l'heure du dîner. D'autres pourraient toucher un groupe d'employés dans une région, un ministère ou agence et pour un moment précis. Dans ce cas, vous pourriez toucher une paie de grève ou être privé d'une heure ou d'une journée de salaire selon le cas. L'ACEP va tenter de trouver des moyens créatifs pour toucher les opérations de l'employeur, mais il se pourrait que certains aient une incidence sur votre paie.

Mais avez-vous fait le calcul ce que représentent comme perte financière récurrente les propositions de l'employeur concernant vos congés de maladie et le régime d'invalidité de courte durée? Prenons un exemple concret.

Une perte financière d'une semaine par année, pendant toute votre carrière

Un fonctionnaire prend en moyenne 11 journées de maladie par année (selon les données du Directeur parlementaire du budget). Selon le régime actuel, elles sont toutes rémunérées à 100 %.

Faisons un saut dans l'avenir. Nous sommes en 2017 et l'employeur a réussi à imposer son nouveau régime de congés de maladie et d'invalidité. Au lieu de 15, vous n'avez plus que 6 journées de maladie par année. Ces journées ne sont plus cumulables. Au début 2017, vous attrapez une grippe carabinée qui vous tient éloignée du bureau durant 6 jours ouvrables. Vous revenez au boulot et constatez que votre banque est désormais vide.

En mai, pas de chance, vous attrapez une infection et votre médecin vous met au repos pour 7 jours, dont 5 jours ouvrables. Vous désirez vous prévaloir du régime d'invalidité de courte durée : toutefois, il y a une période d'attente de 7 jours et, durant cette période, vous ne touchez aucune rémunération.

C'est un cas hypothétique, mais vraisemblable. Si, comme la moyenne des employés de la fonction publique fédérale, vous prenez 11 congés de maladie par année au cours des années subséquentes, vous perdrez ainsi une semaine de paie par année avec les propositions de l'employeur. C'est 2 % de votre rémunération qui sera ainsi effacée chaque année.

Avez-vous vraiment les moyens financiers d'accepter les propositions de l'employeur?



Sous un froid glacial, ils étaient plus de 200 devant le bureau du premier ministre le 19 février.

Manif et marche de solidarité du 19 février

Le 19 février dernier, les sections locales de l'IPFPC, de l'AFPC, et de l'ACEP se sont données rendez-vous pour confronter publiquement le gouvernement sur deux enjeux principaux ; la négociation collective et les élections fédérales.

Une foule de 200 personnes, dont des membres de l'ACEP, ont bravé le froid et sont venus manifester devant le bureau de Stephen Harper à l'heure du midi. Au même moment, une marche de solidarité vers les Terrasses de la Chaudière se déroulait à la Place du Portage à Gatineau. Certaines sections locales de l'ACEP ont manifesté dans leur milieu de travail, dont la section locale de Bibliothèque et Archives Canada par exemple.

Devant le bureau du premier ministre, les présidentes des trois syndicats ont pris la parole. La présidente de l'ACEP, Emmanuelle Tremblay, a signalé que la bataille des fonctionnaires fédéraux pour conserver leur régime de congés de maladie aura des répercussions sur tous les travailleurs canadiens. « Ce gouvernement tente de niveler par le bas les conditions de travail des travailleurs. Les syndicats de la fonction publique doivent tirer par le haut, sinon il y aura une érosion des droits de tous les travailleurs. Notre bataille, c'est aussi celle de tous les travailleurs. » Tous les syndicats de la fonction publique ont signé un pacte de solidarité afin de ne pas accepter de concessions à la table de négociation en ce qui a trait au régime de congé de maladie.

Le 19 de chaque mois est une journée d'action pour les syndicats, car c'est le 19 octobre qu'auront lieu les prochaines élections fédérales, en vertu d'une loi promulguée par le gouvernement actuel. Qu'il respecte cette date ou non, peu importe. Ce qui compte, c'est d'encourager tous nos collègues, confrères et consœurs, d'aller voter le jour des élections et de venir donner leur appui à leur syndicat.

Le 19 mars, défendons la santé au travail



On recommence le 19 mars

D'ailleurs, les sections locales sont déjà invitées à organiser des activités le 19 mars, Journée d'action sur la santé au travail. Consultez le site web de l'ACEP pour plus de détails sur les activités prévues : www.acep-cape.ca.

Négos /
mobilisation
ACEP



3

Bulletin de mobilisation volume 1, no 2, 13 mars 2015

Discuter des priorités des membres à la table de négo

Malgré une certaine obsession de l'employeur à se concentrer sur sa proposition d'appauvrir de façon significative les dispositions sur les congés de maladie des conventions collectives TR et EC, l'ACEP a cherché à ramener la discussion aux priorités identifiées par ses membres dans le but d'améliorer le milieu de travail. Parmi ces priorités, celle qui semble avoir une certaine résonance chez l'employeur est la proposition d'améliorer les clauses portant sur l'examen du rendement du fonctionnaire.

La position de l'Association et le libellé qu'elle propose s'appuient sur les principes de bonne foi, de l'obligation de l'employeur à fournir des objectifs clairs, des normes appropriées, ainsi que les outils, la formation et, le cas échéant, les occasions de mentorat nécessaires pour permettre au fonctionnaire d'être en mesure de rencontrer les objectifs de rendement qu'on lui assigne. L'exercice d'évaluation du rendement selon l'Association doit être aussi objectif que possible afin d'éviter les circonstances qui pourraient verser dans des décisions discriminatoires, arbitraires ou de mauvaise foi; bref des décisions caractérisables d'abus d'autorité qui génèrent d'ailleurs des plaintes légitimes, mais qui autrement pourraient être évitées.

La jurisprudence appuie la position de l'ACEP. Une partie importante du libellé proposée par l'Association est tiré directement des décisions arbitrales qui ont défini les obligations de l'employeur durant les dernières années, qu'il s'agisse de la décision Mazerolle, de la décision Plamondon ou de la décision Raymond. D'autre part, l'objectif général de l'Association au sujet de l'encadrement du processus d'évaluation du rendement devrait normalement être un objectif partagé par l'employeur. Un processus d'évaluation du rendement qui respecte la jurisprudence et qui élimine le plus possible les écarts de jugement contribue non seulement de façon positive au travail des fonctionnaires et au bon fonctionnement de la fonction publique, mais aussi, par extension, au bien-être des Canadiennes et des Canadiens. Une fonction publique démontrant une tolérance zéro pour les décisions de gestion arbitraires, c'est dans l'intérêt de tout le monde.

Nous avons besoin de votre courriel personnel

Nous vous demandons votre courriel personnel, non pas parce que nous avons l'intention de vous envoyer des millions de courriels. Mais alors que les négociations progressent, quoique lentement, nous croyons que les informations que nous allons vous transmettre ne doivent pas tomber entre les mains de l'employeur.

C'est pourquoi qu'à compter du 31 mars, nous cesserons tout envoi de renseignements sur la négociation et la mobilisation en utilisant le système de l'employeur.

Merci de vous rendre dès maintenant sur le site de l'ACEP (www.acep-cape.ca) afin de mettre à jour vos renseignements.



freeimages.com

La grève de l'APASE en 2013 : leçons et succès

En 2013, pour la première fois de leur histoire, les membres de l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE) ont dû recourir à des mesures de grève afin de conclure une convention collective pour le renouvellement de leur convention collective avec le Conseil du Trésor en 2013.

Mais rapidement, alors que l'APASE se relevait les manches afin de mettre en place une structure de mobilisation efficace, le syndicat s'est tourné vers ses membres afin de leur demander de jouer un rôle plus actif. En quelques semaines, un réseau de 150 délégués du syndicat chargés d'informer les membres de l'état des négociations et des moyens de pression à venir était créé.

L'APASE compte 1350 membres, des agents du service extérieur. Leur principale revendication à la table visait à réduire le fossé entre les salaires des FS et ceux des membres EC de l'ACEP et des membres de l'IPFPC qui ont une classification équivalente. Le gouvernement a refusé de bouger.

À la mi-mars, l'APASE a tenu un vote auprès de ses membres. 75 % des membres ont voté et à 82 % l'on fait en faveur de moyen de pressions pouvant aller jusqu'à la grève. Les moyens de pression ont commencé le 2 avril 2013.

Comme premier moyen de pression l'APASE a demandé à ses membres d'ajouter à la signature de leurs courriels une note indiquant que les négociations étaient rompues avec le gouvernement et expliquant les enjeux de la négociation. L'employeur n'a pas tardé à répliquer et a menacé les agents de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement si ce message n'était pas retiré. Les membres ont obtempéré. Toutefois, ils ont adopté des mesures de grève qui n'ont pas été contestées par l'employeur comme la fermeture des cellulaires après 17h et le refus de faire des autres tâches que celles prévues à leur description de tâches.

Pour l'APASE, la mobilisation des membres a été la clé. Leurs membres sont présents dans 180 missions du Canada à l'étranger et dans la région de la capitale nationale. Dès le début des moyens de pression du syndicat, l'employeur a posé un premier geste en bloquant tout courriel en provenant de l'APASE envoyé aux membres par l'entremise du système de courriel du gouvernement. L'APASE a alors mis en place une structure de communications et s'est employée à recueillir rapidement courriels personnels et numéros de téléphone à la maison de nos membres. C'est un conseil que l'APASE a transmis à l'ACEP : il vaut mieux débiter cette opération maintenant que d'attendre que l'employeur bloque nos communications et nous oblige à recueillir ces renseignements en catastrophe.

L'APASE a mis sur pied un comité de moyens de pression formé de huit personnes. Ce comité a travaillé en étroite collaboration avec les 150 membres du réseau des coordonnateurs présents dans presque tous les milieux de travail.

Grâce à ce réseau des coordonnateurs, l'APASE a pu créer, maintenir et distribuer la liste des adresses, courriels personnels et numéros de téléphone des membres. De plus, le réseau était une manière pour l'APASE de répondre rapidement aux questions des membres et d'être les yeux et les oreilles du syndicat dans les milieux de travail. Le réseau se réunissait deux fois par semaine, par téléconférence. Il y avait un compte-rendu, des réponses aux questions les plus posées et un rappel de l'objectif des moyens de pression. Le responsable du réseau avait également pour tâche de répondre aux courriels des membres. Pour l'APASE, ce réseau s'est avéré indispensable pour s'assurer de l'impact des moyens de pression.

En avril, les membres ont créé le « service de pause-café des agents du service extérieur » qui organisait des pauses-café collectives dans les milieux de travail. Ces infos étaient gardées secrètes jusqu'à quelques minutes avant la pause-café et relayées par courriel aux membres touchés. Le réseau a également mis en place des campagnes d'habillage créatif pour attirer

Négos /
mobilisation
ACEP



4

Bulletin de mobilisation volume 1, no 2, 13 mars 2015

l'attention du public sur les enjeux et rappeler la solidarité des membres à l'employeur.

Compte tenu de l'éparpillement de ses membres, le syndicat a créé deux pages Facebook afin de permettre aux membres d'échanger. Un groupe secret ouvert à tous les membres et un autre réservé au seul réseau des coordonnateurs. Ces pages permettaient aux membres d'échanger, de partager des stratégies de moyen de pression et de briser la solitude de certains membres qui sont seuls dans leurs milieux de travail. Ces groupes ont permis de canaliser plusieurs idées, tout en s'avérant un efficace baromètre de l'état d'esprit des membres.

Dans le bilan qu'il a fait de sa grève, l'APASE a identifié les ingrédients qui ont permis le succès de la mobilisation de ses membres. En tout premier la solidarité constante des membres. C'est l'attitude du gouvernement qui a soudé les membres et renforcé leur besoin d'être ensemble. Deuxièmement, la mise en place d'un réseau efficace de communications a grandement contribué au succès de la mobilisation. Le leadership du syndicat a utilisé le réseau pour écouter les membres et répondre à leurs questions rapidement. En outre les communications étaient bidirectionnelles, le leadership informant les membres et les membres apportant leurs idées et suggestions.

Alors que l'ACEP entreprend une campagne pour inciter ses membres à lui donner leurs courriels personnels et que certains expriment leur réticence, il est bon de se rappeler que l'APASE a fait face au même défi. Selon les responsables de l'Association professionnelle des agents du service extérieur, les réticences sont tombées lorsque des membres qui avaient refusé de donner leur courriel personnel ont constaté qu'ils étaient souvent les seuls à ne pas être informé d'une stratégie ou d'un moyen de pression.

Comme entend le faire l'ACEP, l'APASE a adopté une stratégie de grèves ciblées afin qu'un nombre limité de membres soient en grève, mais dans des secteurs névralgiques. L'APASE a choisi des moyens de pression très décentralisés, ne touchant que des missions ou endroits bien ciblés. Cela a permis de rembourser 100 % des salaires des membres en grève. Les membres ont en outre développé des manières créatives de ne pas faire le travail de leurs collègues en débrayage. Ils ont multiplié les consultations avec les collègues avant de remettre leur travail et se sont limités aux heures normales de travail. À la longue, les gestionnaires ont appris à ne pas essayer de faire faire le travail.

Durant les quelque cinq mois durant laquelle l'APASE a été en grève, seuls deux ou trois débrayages organisés pour l'ensemble des membres ont été faits sur base volontaire et sans que les salaires perdus ne soient remboursés par le syndicat. Les membres de l'APASE ont compris qu'il fallait faire certains sacrifices s'ils souhaitaient obtenir ce qu'ils voulaient.

L'APASE a conclu une entente avec le Conseil du Trésor le 26 septembre 2013, entente approuvée un mois plus tard par une grande majorité des membres.

Fait à noter, l'APASE a mis en place un plan de « démobilitation » à l'issue de la grève, plan qui consistait dans les milieux de travail à rebâtir les ponts entre les membres et leurs gestionnaires et collègues des autres syndicats. Cette démobilitation a donné lieu à des gestes de réconciliation comme des notes de remerciement, du café et des gâteaux offerts aux collègues et supérieurs touchés par les mesures de grève. Selon l'APASE, cela a permis de rétablir les ponts et a eu un effet très positif.



Piquetage de l'APASE en août 2013 à Ottawa