



POURQUOI SE MOBILISER?

Comme le savent la plupart des membres de l'ACEP, le syndicat a une nouvelle direction qui met l'accent et ses énergies sur la mobilisation, l'éducation et les communications. Dans cette foulée, nous prenons des mesures pour relier les négociations à ces activités.

MAIS POURQUOI TANT D'EFFORTS SUR LA MOBILISATION?

1. La mobilisation montre aux gens qu'ils ne sont pas seuls à s'opposer ou à appuyer des buts précis

Trop souvent dans la fonction publique, et dans la société en général, nous sommes préoccupés au sujet d'une politique particulière ou d'une action du gouvernement, mais nous gardons nos préoccupations pour nous. Nous pensons peut-être ne pouvoir rien faire ou sommes-nous pris par nos responsabilités familiales ou par le travail. Il en découle un sentiment d'isolement qui peut devenir en soi un cercle vicieux — plus nous sommes isolés et moins nous pensons pouvoir faire quelque chose pour améliorer la situation.

La mobilisation amène les gens à se serrer les coudes et à exprimer collectivement leurs préoccupations. Ceux qui participent à une activité constatent qu'au lieu d'être seuls ils font partie de quelque chose de plus grand qu'eux. Ils font partie d'un mouvement.



Des membres de l'ACEP lors de la marche sur Promenade du Portage, le 19 mars à Gatineau.

2. La mobilisation favorise la pensée critique et encourage les autres à participer

Lorsque même un petit nombre de personnes agissent collectivement, les observateurs peuvent voir à quel point il est facile d'agir et pourquoi il est important d'agir. Cela les encourage à se demander pourquoi ceux qui passent aux actes — marcher, se rassembler, prendre une pause-café ensemble — peuvent bien se sentir de le faire. Cela met en avant la notion d'avoir quelque chose en commun — et amène souvent de plus grands nombres la fois suivante.

La mobilisation attire aussi l'attention des médias, ce qui a le double effet d'atteindre les gens au-delà du milieu de travail immédiat ou de la section locale, et de faire changer l'opinion publique sur l'enjeu en cause.

3. La mobilisation est au bout du compte une stratégie gagnante

Depuis toujours, nous avons constaté que la mobilisation et le changement de l'opinion publique qui en résulte peuvent avoir et ont un impact sur les politiques publiques. La mobilisation a évité que le Canada appuie officiellement la première guerre en Irak; elle a arrêté des projets dommageables de pipeline au Québec; elle a freiné les hausses des frais de scolarité; a permis d'obtenir le congé de maternité; elle a gagné beaucoup de choses, allant des soins de santé publics à la fin de semaine.

**SANS MOBILISATION,
NOUS N'AURIONS PAS L'ÉQUITÉ SALARIALE.**

**SANS MOBILISATION,
NOUS N'AURIONS PAS LE SALAIRE MINIMUM.**

**SANS MOBILISATION,
NOUS N'AURIONS PAS DE SYNDICATS.**

LA MOBILISATION CRÉE LA SOLIDARITÉ

La mobilisation est une priorité pour l'ACEP, parce que nous avons besoin de créer la solidarité dans nos communautés afin de nous appuyer sur la solidarité de nos communautés quand nous en avons besoin. En tissant des liens avec nos communautés cela démontre également que nos préoccupations et enjeux sont des éléments des mêmes luttes : par exemple, les compressions dans le secteur public.

Nous avons aussi besoin de nous habituer à l'action collective afin d'être prêts à le faire, si nécessaire, dans le cadre des négociations collectives. Le gouvernement ne nous laisse pas le choix si nous voulons défendre ce que nous avons gagné au fil des ans et améliorer nos conditions de travail.



Sondage auprès des membres de l'ACEP

« Je n'ai pas les moyens de faire la grève »

Par Richard Ballance*

Bulletin de mobilisation volume 1, no 3, 10 avril 2015

Nous sommes actuellement au cœur de négociations avec un employeur qui cherche à tout prix à réaliser des économies aux dépens des travailleurs. Les pourparlers avancent lentement, et de nombreux membres s'interrogent sur les mesures possibles. Nous avons tous entendu des membres déclarer qu'ils n'ont pas les moyens de faire la grève.

Nous sommes toutefois encore très loin d'un débrayage. Les négociations se poursuivent, quoique lentement. Toutes les parties sont présentes à la table. Avant de déclencher une grève, plusieurs événements doivent se produire.

D'abord, une grève légale ne peut avoir lieu en l'absence d'une entente sur les services essentiels, dans laquelle sont décrits tous les postes désignés comme étant essentiels. Le projet de loi C-4 confère au gouvernement le contrôle des services essentiels (bien que cette mesure soit probablement inconstitutionnelle), et le projet de loi C-31 a révoqué toutes les ententes sur les services essentiels qui existaient. Avant même que nous puissions songer à déclarer la grève, le gouvernement doit donc revoir et modifier les ententes sur les services essentiels.

De plus, une grève légale ne peut être déclenchée que si les membres de l'unité de négociation ont voté en faveur de cette mesure. Un vote de grève ne peut se produire que si la présidente nationale de l'AFPC l'autorise. À la lumière des résultats du vote, la présidente nationale de l'AFPC est alors autorisée à déclencher la grève. Avant de procéder au piquetage, les membres doivent avoir voté démocratiquement en faveur de la grève, et la présidente nationale de l'AFPC doit avoir lancé un débrayage.

Nous sommes encore loin de cette étape, pour l'instant. Il n'y aura aucun vote, à moins que les négociations aboutissent à une impasse.

Est-il vrai que nos membres n'ont pas les moyens de faire la grève? En cas de débrayage, nos membres ne seront pas rémunérés par l'employeur. Nous avons tous des obligations, que ce soit le remboursement d'un prêt hypothécaire, le paiement d'une automobile, les frais de scolarité de nos enfants, les nombreuses factures mensuelles (de chauffage, d'électricité, d'accès à Internet, de service téléphonique, etc.). De nombreux membres éprouveront des

difficultés à s'acquitter de ces obligations s'ils ne sont pas rémunérés pendant une semaine ou deux. Et si le conflit se prolonge, la majorité des membres auront des ennuis.

Cependant, compte tenu de l'état actuel des négociations, j'estime que nous n'avons pas les moyens de ne pas faire la grève. Nous risquons de perdre beaucoup plus que quelques semaines de salaire.

Parmi les principales caractéristiques du régime d'assurance-invalidité de courte durée que notre employeur souhaite nous imposer, notons qu'avant d'avoir droit à quelque prestation que ce soit, il faudra subir une période d'attente de sept jours non rémunérée. Réfléchissez-y... Pour toute période de maladie s'additionnant à vos six jours de congé de maladie annuels, vous pourriez être contraint de patienter jusqu'à cinq jours ouvrables, sans rémunération, avant d'être admissible à l'assurance-invalidité de courte durée.

Le diable se cache souvent dans les détails. Qu'advient-il si vous tombez malade ultérieurement? Serez-vous automatiquement admissible à l'assurance-invalidité de courte durée ou serez-vous contraint à une autre période d'attente? Compte tenu de ce que je connais du domaine de l'assurance, j'estime que la deuxième hypothèse est la plus probable.

Au moment fatidique, vous risquez de ne pas recevoir le chèque de paie tant attendu. Pire encore, vous devrez négocier avec une organisation à but lucratif telle que la Sun Life, qui tentera de réduire au minimum les indemnités qu'elle vous versera.

Ai-je les moyens de faire la grève? Pas vraiment. Compte tenu de ce que notre employeur nous offre, cependant, nos pertes risquent fort de nous coûter encore plus cher avec le temps. Nous n'avons pas les moyens de ne pas faire la grève.

La question de l'assurance-invalidité de courte durée peut s'avérer épineuse, surtout avec cet employeur. Soyons prêts.

Richard Ballance est un membre de l'exécutif national du Syndicat des employées et employés nationaux — un syndicat au sein de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Vous pouvez lire l'article de Richard sur le [site du SEN](#).

Sondage auprès des membres de l'ACEP

« On ne pourra pas faire reculer le gouvernement »

Parmi ceux d'entre vous qui ont répondu au sondage concernant d'éventuelles mesures de grève, plusieurs ont indiqué ne pas vouloir entreprendre des mesures de grève, car ils croient que rien ne fera reculer le gouvernement.

Il est certain que nous faisons face à un employeur, le gouvernement du Canada, qui peut utiliser les lois pour empêcher ou rendre illégale une grève pourtant légale au départ. On l'a constaté récemment dans les conflits à Postes Canada, Air Canada et au Canadien National, alors qu'il s'est mêlé du processus de négociation collective en invoquant la situation de l'économie canadienne.

Fort heureusement, la Cour suprême a depuis statué, dans une cause concernant le gouvernement de la Saskatchewan, que « le droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. » Plusieurs experts ont indiqué que cette décision aura des conséquences directes sur les négociations en cours avec le Conseil du Trésor et que le gouvernement du Canada ne pourra pas indûment vous priver de vos droits reconnus par la constitution. En fait, en modifiant la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et en imposant le processus de conciliation assorti du droit de grève comme méthode de règlement dans la ronde actuelle, le gouvernement pourra difficilement invoquer qu'il doit empêcher des mesures de grève, le seul moyen qui reste pour la très grande majorité des employés de la fonction publique fédérale. Le jugement dit en effet que compte tenu que le gouvernement de Saskatchewan avait retiré le droit à l'arbitrage — exactement comme l'a fait le gouvernement canadien — il ne peut pas en plus limiter le droit à la grève.

Rien ne peut prédire ce que ferait le gouvernement conservateur si les syndiqués de la fonction publique entreprennent des mesures de grève, mais on doit reconnaître que ses options sont désormais limitées par le jugement de la Cour suprême.



Sondage auprès des membres de l'ACEP

« Je n'en sais pas assez sur le déroulement d'une grève »

Vous êtes nombreux parmi les répondants au sondage à hésiter à voter pour une grève présentement, parce que vous n'en savez pas assez sur la façon dont se déroulerait une grève. Honnêtement, nous non plus. Nous sommes encore à la table de négociation, mais il devient bien évident pour tous les syndicats que tous les signaux pointent vers une impasse. Quand nous en serons à ce point, si ceci arrive avant le déclenchement d'une élection - ce qui suspendrait alors le mandat de négociation du Conseil du Trésor -, le seul mode de règlement possible sera la conciliation avec possibilité de grève. Nous devons donc envisager cette possibilité et nous y préparer. Ce serait irresponsable de ne pas le faire.

Soyons clair, une grève est le dernier recours de la procédure de conciliation, qui comprend les étapes suivantes :

- À la rupture des pourparlers, une des parties peut demander la conciliation. L'employeur peut également imposer un vote sur ses dernières offres.
- Lorsque la présidence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique reçoit la demande de conciliation, elle évalue si une commission de l'intérêt public (CIP) pourrait aider les parties à conclure une entente et s'il est peu probable que les parties arrivent à une entente sans cela.
- Dès que possible après avoir été établie, la CIP doit s'efforcer d'aider les parties au différend et donner aux deux parties la pleine possibilité de présenter sa preuve et de faire des représentations.
- La CIP produit un rapport avec des recommandations non contraignantes qui ont pour but d'inciter à poursuivre le dialogue et d'aider les parties aux négociations à conclure une entente de principe.
- La médiation est toujours possible pour les parties tout au long du

processus. Un médiateur sera nommé et tentera d'aider les parties à régler leur différend.

- Si les parties ne réussissent toujours pas à s'entendre, l'agent négociateur a le droit de tenir un vote de grève parmi tous les employés de l'unité de négociation. Le vote doit avoir lieu de façon à ce que les employés aient une possibilité raisonnable d'y participer et ils doivent être informés des résultats.
- Une grève doit être approuvée à la majorité des voix exprimées.
- L'agent négociateur ne peut autoriser ou déclarer une grève que pendant les 60 jours qui suivent le vote, à la condition qu'il ait reçu le soutien d'une majorité de votants.

Beaucoup d'eau doit donc couler sous les ponts avant qu'un syndicat ait le droit de déclarer la grève. En supposant que le vote soit en faveur de la grève, l'ACEP dispose de beaucoup de temps pour vous consulter et vous informer de ce qu'impliquerait une grève. Un débrayage des employés est une des nombreuses options possibles. Les moyens de pression peuvent comprendre un arrêt de travail, un refus de travailler ou de continuer à travailler, un ralentissement du travail ou toute autre activité concertée visant à restreindre la production. La grève du zèle, les manifestations pendant les pauses ou à l'heure des repas ou l'interruption partielle des services seront toujours envisagés d'abord avant qu'une escalade mène à une interruption des services, que ce soit pour une journée ou pour une plus longue durée. Et soyez rassurés, l'ACEP n'est pas seule dans cette lutte. Tous les syndicats de la fonction publique fédérale sont unis dans cette cause. L'enjeu principal de cette ronde de négociations est de protéger nos avantages actuels concernant les congés de maladie. Le droit aux congés de maladie est si fondamental que tous les syndicats ont signé un pacte de solidarité sans précédent afin de faire front commun pour protéger ce droit.

Chaque 19, mobilisez-vous avec nous

Le jeudi 19 mars était une journée importante pour les syndicats et pour les travailleurs de la fonction publique fédérale. C'est avec la même énergie et la même persévérance que le mois précédent que les membres se sont mobilisés dans la région de la capitale nationale et partout au pays. Ils étaient également plus nombreux.

Les militants présents ont distribué des dépliants ou organisé des tables d'information dans plusieurs lieux de travail. Côte à côte, les militants de l'ACEP, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de l'Institut professionnel de la fonction publique et de nombreux autres syndicats ont informé les membres sur les négociations et sensibilisé la population sur l'importance de travailler dans un milieu de travail sain. Ils ont également parlé de santé mentale, des congés de maladie et de l'impact que vont avoir les prochaines élections fédérales dans notre régime.

L'ACEP, l'AFPC et l'Institut ont travaillé ensemble pour expliquer la nature de leurs revendications et les impacts que les propositions de l'employeur auraient sur les membres. Ils en ont également profité pour expliquer en quoi les changements législatifs imposés par le gouvernement conservateur à la fonction publique et à ses travailleurs ont des conséquences sur leurs conditions de travail et la qualité de leur travail et des services à la population.

L'expérience va se renouveler le 19 de chaque mois jusqu'aux élections fédérales qui auront lieu le 19 octobre prochain. On compte sur vous à chaque fois pour être plus nombreux et plus mobilisés. Visitez le site web de l'ACEP pour connaître les activités de mobilisation dans votre milieu de travail : www.acep-cape.ca ou suivez les conversations sur Twitter en utilisant le mot clic : #Tousles19



Le droit de grève est une composante essentielle du droit à la libre négociation collective, tranche la Cour suprême

La Cour suprême du Canada a statué que le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus authentique de négociation collective et ce droit est désormais protégé par la *Charte canadienne des droits*. La cause entendue par la Cour suprême concernait la *Public Service Essential Services Act (PSESA)* de la Saskatchewan, une loi adoptée en 2008 qui restreignait effectivement la capacité des employés du secteur public provincial de faire la grève. La Saskatchewan avait refusé d'inclure dans sa loi une disposition donnant accès à l'arbitrage aux employés visés par la restriction statutaire de faire la grève. La Cour suprême statue que « parce que la loi saskatchewanaise supprime le droit de grève d'un certain nombre de salariés sans le remplacer par un autre mécanisme, elle est inconstitutionnelle. »

Selon la juge Rosalie Abella qui a rédigé la décision majoritaire, « le droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Le temps me paraît venu de le consacrer constitutionnellement. »

Pour la présidente de l'ACEP, Emmanuelle Tremblay, « il est clair qu'il y a de nombreuses similitudes entre la loi de la Saskatchewan, qui vient d'être

déclarée inconstitutionnelle, et les modifications à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* apportées par la *Loi n° 2 portant exécution du budget de 2013*. Dans les deux cas, le législateur limite le droit de grève, » affirme-t-elle. La LRTFP modifiée stipule que le gouvernement canadien « a le droit exclusif de décider que des services, installations ou activités de l'État fédéral sont essentiels parce qu'ils sont ou seront nécessaires à la sécurité de tout ou partie du public. » Selon Mme Tremblay, « nous estimons que la décision de la Cour suprême invalide cette disposition puisqu'elle contrevient au droit de grève. »

Afin d'éviter un long combat judiciaire, le Conseil du Trésor devrait revoir les dispositions de la *Loi no 2 portant exécution de certaines dispositions du budget de 2013* et apporter les modifications nécessaires afin de restaurer l'intégrité du processus de négociation à la lumière de ce jugement de la Cour suprême. L'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ont tous deux déjà déposé des contestations constitutionnelles de cette loi, arguant qu'elle viole le droit des employés à la liberté d'association. L'ACEP envisage maintenant de se joindre aux deux autres syndicats à titre d'intervenant.

Ottawa peut épargner 20 milliards \$ par année en salaires!

Récemment, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a repris ses vieux démons et pondu une « étude » bourrée d'erreurs de calcul et d'approximations, pour nous dire que les salaires dans le secteur public fédéral sont trop élevés par rapport au privé.

Le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Institut Broadbent ont rappelé à la FCEI que son idéologie l'aveugle tellement qu'elle est prête à tordre le cou aux faits pour démontrer ce qui est faux.

En fait, s'il est vrai qu'il existe un écart positif minime de 2,3 % entre les salaires du secteur public fédéral et ceux du secteur privé pour des emplois comparables, il tient à des critères très faciles à identifier : les femmes, les minorités visibles et les salariés d'origine autochtones sont moins susceptibles de subir une discrimination salariale basée sur leur statut dans le secteur public que dans le privé. Dit autrement : la majorité des entreprises que dit représenter la FCEI paient moins bien leurs employés d'origine autochtone, provenant des minorités visibles ou les femmes que le secteur public.

Ainsi, pour chaque dollar gagné par un homme ayant un diplôme universitaire, une femme dans le secteur public gagne 82 sous, alors que c'est seulement 73 sous dans le privé. C'est encore pire pour les travailleurs d'origine autochtone qui, pour chaque dollar gagné par un travailleur non-autochtone ayant un diplôme universitaire, gagnent 86 sous dans le public, mais seulement 56 sous dans le privé.

Bref, pour la FCEI, il ne reste qu'une conclusion logique pour qu'Ottawa économise 20 milliards par année :

- mettre fin à l'équité salariale des femmes de la fonction publique (après tout elles occupent 55 % des emplois du fédéral);
- privatiser tous les emplois occupés par des travailleurs autochtones du secteur public, et;
- congédier tous les employés des minorités visibles œuvrant pour le fédéral.

Et voilà 20 milliards de dollars d'économisés. Merci FCEI!