



CONGÉS DE MALADIE RÉPÉTER LES MÊMES MENSONGES NE LES REND PAS PLUS VRAIS!

VOICI CE QUE DIT <u>LE BUDGET 2015</u>	VOICI LA RÉALITÉ
Sur la négociation	
<p>« Le gouvernement continue de négocier avec les agents de négociation pour définir des paramètres de conception du nouveau système qui sont acceptables pour tous, et il est disposé à examiner les modifications raisonnables concernant ses propositions. »</p> <p>« Dans l'éventualité où l'on ne pourrait pas parvenir à un accord, le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour mettre en œuvre, dans un délai raisonnable, un système modernisé de gestion des congés d'invalidité et de maladie. »</p>	<p>DERNIÈRE HEURE!</p> <p>Avec le dépôt de la <u>Loi de mise en œuvre du budget</u>, le gouvernement change encore une fois les règles de la négociation.</p> <p>Comment peut-on croire le gouvernement s'il dit d'un côté qu'il est prêt à négocier, et de l'autre indique dans le budget qu'il va mettre en œuvre son système dans un délai raisonnable et a déjà chiffré ses « économies ».</p> <p>Rappelez-vous avant que le <u>Directeur parlementaire du budget</u> et <u>Statistique Canada</u> rétablissent la vérité, Tony Clement et Maxime Bernier prétendaient en 2013 que les fonctionnaires prenaient 18,5 jours de congés de maladie par année. Qui croire?</p>
Sur les coûts	
<p>« Les perspectives de dépenses présentées dans le présent budget tiennent compte de l'estimation de l'incidence budgétaire de la modernisation du système de gestion des congés d'invalidité et de maladie, en fonction de la plus récente proposition du gouvernement aux agents négociateurs de la fonction publique fédérale. »</p>	<p>Les Conservateurs passent sous silence ces faits :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans la très grande majorité des cas, si un employé s'absente, il n'est pas remplacé. Coût de remplacement : 0 \$ • Les congés s'accumulent durant la carrière, mais ne sont pas encaissables. Ces crédits de congé de maladie coûtent ce montant à l'employeur et aux contribuables : 0 \$. Ils n'existent que sur papier. • Les coûts de système de l'assurance invalidité de courte durée.
Sur les personnes touchées	
<p>AUTRES AFFIRMATIONS DU BUDGET :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. « Plus de 60 % des employés de l'administration publique centrale n'ont pas suffisamment de congés de maladie accumulés pour couvrir une période complète d'invalidité à court terme (13 semaines). » 2. « 25 % des employés ont moins de 10 jours de congé de maladie accumulés. » 3. « Bon nombre d'employés, surtout les nouveaux employés et les jeunes employés, n'ont aucun congé de maladie accumulé. » 	<p>ET POURQUOI LES PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT NE RÉGLENT-ELLES RIEN :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Présumons que c'est vrai. Sur environ 200 000 employés de l'administration centrale, combien demandent chaque année un congé d'invalidité? 50 000? 100 000? Non, entre 3000 et 4000 et environ 3000 sont approuvées. <u>Moins de 2 % des fonctionnaires</u>. Oui, oui! Seulement 2 % des fonctionnaires en ont réellement besoin. Pourquoi tout chambarder alors que d'autres solutions sont moins chères? 2. Alors la solution du gouvernement est de réduire le nombre de 15 à 6 par année et d'abolir les banques. Comment cela va-t-il profiter à ceux qui ont moins de 10 jours de congé en banque? 3. Et ils ne pourront jamais en accumuler selon la proposition du gouvernement. Et on sait que sur les 4000 demandes d'indemnité présentées chaque année, entre 15 et 20 % sont rejetées. Qu'arrivera-t-il à ces employés? Ils devront soit rester à la maison sans salaire ou rentrer au travail tout en étant malades. C'est ce que le gouvernement appelle un « système modernisé de gestion de l'invalidité ».

Vous ne nous croyez pas?

Relisez le document « 9 mythes sur les congés de maladie » et validez nos données en parcourant les documents du budget, ceux du Directeur parlementaire du budget et de Statistique Canada.

Un 20 avril frisquet... mais solidaire

Encore une fois, la température était peu clémente le 20 avril lors de la journée de mobilisation mensuelle partout dans la fonction publique. Dans la région de la capitale nationale et dans plusieurs régions, les membres de l'ACEP, de l'AFPC et de l'IPFPC se sont regroupés pour informer leurs membres sur les enjeux en milieu de travail.



La présidente de l'ACEP, Emmanuelle Tremblay, en grande discussion lors de l'activité tenue le 20 avril au 70 Crémazie à Gatineau.

En cette veille du budget fédéral, le thème de la journée était le ménage du printemps. Les membres étaient invités à réfléchir et à s'exprimer sur les enjeux de santé mentale, les compressions dans la fonction publique et l'importance de travailler dans un milieu de travail sain et sécuritaire. Congés de maladie et budget fédéral étaient également au centre des discussions.

Pour l'édition d'avril, le comité organisateur a décidé de mettre en place des tables d'informations dans plusieurs milieux de travail d'Ottawa-Gatineau. Le complexe du 70 Crémazie (Bureau de la traduction et Passeport Canada) a, sans aucun doute, été celui qui a généré le plus de discussions et d'échanges entre les membres et les élus. Tout en dégustant de la tarte d'érable, les membres ont pu discuter et rencontrer la présidente de l'ACEP, Emmanuelle Tremblay.

Journée internationale des travailleurs

Plusieurs membres ont également participé aux marches et activités tenues le 1^{er} mai, Journée internationale des travailleurs et travailleuses. À Gatineau, plus de 2000 personnes ont marché, alors qu'elles étaient 900 devant le bureau du premier ministre.

Les syndicats de la fonction publique fédérale travaillent déjà aux activités du 19 mai. Il y sera question d'intégrité scientifique et analytique et d'accès aux milieux de travail. Consultez [le site web de l'ACEP](#) pour la liste des activités et participez!

Négos /
mobilisation
ACEP



2

Bulletin de mobilisation volume 1, no 4, 15 mai 2015

L'AFPC et le Conseil du Trésor s'entendent pour créer un groupe de travail sur la santé mentale

En janvier dernier, l'AFPC avait proposé cette initiative afin que les parties s'emploient à améliorer la santé mentale en milieu de travail. À l'issue des séances de négociations en mars dernier, les parties se sont entendues sur la composition, les responsabilités et l'échéancier du groupe de travail.

Le groupe de travail sera formé d'un comité technique et d'un comité directeur. Les parties conviennent de mettre sur pied ces deux comités d'ici le 30 avril 2015. Le comité technique remettra ses recommandations au comité directeur au plus tard le 1^{er} septembre 2015. Les membres du comité directeur peuvent, d'un commun accord, prolonger cette période.

Les responsabilités du groupe de travail sont, notamment, de trouver des moyens de réduire ou d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail par rapport aux problèmes de santé mentale, de mieux transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail et de mettre en application la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

L'ACEP, tout comme les autres syndicats de la fonction publique fédérale, avait été informée de l'intention de l'AFPC de mener ce dossier. L'AFPC est un leader reconnu en question de santé et sécurité au travail et en santé mentale et il est logique qu'elle soit au centre de ces discussions.

« Nous espérons que ce comité fera des recommandations qui pourront être intégrées par la suite aux conventions collectives de nos groupes EC et TR, » a indiqué la présidente de l'ACEP, Emmanuelle Tremblay.

Si on cède sur les congés de maladie, quelle sera la prochaine attaque?

Au cœur des négociations avec le Conseil du Trésor, il y a chaque fois des enjeux majeurs. Cette année, le gouvernement vise nos congés de maladie. S'il réussit, quelle sera sa prochaine cible?

2010 – L'indemnité de départ est abolie
2015 – Les congés de maladie sont menacés
2018 ?



©Lending Memo Flickr utilisé sous Creative Commons.



Comment les membres de l'ACEP peuvent-ils agir dans leurs lieux de travail?

Parfois, il peut être difficile de concilier travail, famille, loisirs et repos. Un travailleur de la fonction publique fédérale mobilisé au plan syndical peut se sentir pris entre l'envie de s'impliquer entre différentes causes qui lui tiennent à cœur et le besoin de prendre du temps pour soi. Les membres de l'ACEP sont des travailleurs acharnés qui sont des spécialistes dans leur domaine. Leurs journées sont remplies et le temps est compté.

Consciente de cette réalité, l'ACEP travaille à élaborer des trucs simples, peu coûteux et efficaces pour se mobiliser et s'impliquer syndicalement.

Première étape, s'informer continuellement des enjeux à la table de négociation. La section négociation du site web de l'ACEP est un endroit tout choisi, mais c'est encore mieux de parler avec ses collègues, assister aux réunions de la section locale et poser des questions aux élus locaux. En étant informé, il sera plus facile d'adapter les moyens de pression à ce qui se passe à la table. Par exemple, si les discussions sur les congés de maladie se déroulent à la table EC ou TR, vos collègues et vous pourriez porter un masque médical ou un bandage en arrivant au travail.

Des moyens de pression en groupe vous donneront une plus grande visibilité auprès de votre employeur et envoient un message de solidarité. D'autres actions dans le même style sont réalisables. Porter des vêtements

de la même couleur : par exemple tout le monde en noir le lundi. Faire une arrivée de masse au travail est aussi efficace. Cela consiste à se rassembler devant l'entrée principale et rentrer dans le lieu de travail en même temps. Pour mousser l'impact du geste, crier un cri de ralliement ou une chanson thématique vous démarquera assurément.

Vous le savez peut-être, mais le 19^e jour de chaque mois, plusieurs syndicats, dont l'ACEP, l'AFPC et l'IPFPC organisent des activités de mobilisation afin de sensibiliser les syndiqués de la fonction publique sur les enjeux de la négociation. Tables d'information, marche, rencontres d'information et plus encore, la liste d'activités est variée. La prochaine journée d'action aura lieu le 19 mai et l'ACEP et l'IPFPC veulent parler d'intégrité scientifique et analytique et d'accès au milieu de travail.

Vous pouvez donner un coup de main pour que ces activités aient un plus grand impact. Nous sommes à la recherche de bénévoles pour distribuer des dépliants, être présent aux tables d'information, marcher un drapeau de l'ACEP à la main, et plus encore! Contactez les membres de l'exécutif de votre section locale ou directement le bureau national de l'ACEP pour plus d'information ou pour obtenir des dépliants ou du matériel de mobilisation : general@acep-cape.ca

**N'oubliez pas que l'essentiel c'est de prendre plaisir à faire ces moyens de pression
et de faire entendre votre voix.**

Le mouvement ouvrier et la lutte pour un Canada plus juste : Perspective historique

Cet article, le premier d'une série de deux, jette un regard sur le rôle historique important que les syndicats ont joué dans la création d'un Canada plus juste, plus égalitaire. Un deuxième texte traitera des syndicats de la fonction publique et des défis qu'ils doivent relever aujourd'hui pour défendre un niveau de vie décent pour tous les Canadiens.

Les inégalités devenant de plus en plus criantes, l'importance des syndicats est de nouveau largement reconnue. La majorité des Canadiens ont une opinion favorable des syndicats, 70 % étant d'accord qu'ils sont toujours nécessaires.* Même les gens non reconnus pour favoriser les syndicats sont forcés de reconnaître, selon une étude récente du FMI, que les hauts taux de syndicalisation réduisent les inégalités et assurent une répartition plus juste des revenus.**

Au Canada, le mouvement syndical a toujours été une force motrice derrière la création d'une société plus juste et plus égalitaire. Mais la redécouverte de l'importance des syndicats arrive après des décennies d'attaques de la part des gouvernements fédéral et provinciaux. Les syndicats étant au milieu d'une nouvelle ronde de négociations collectives, il convient de se rappeler ce que des syndicats forts ont signifié pour tous les Canadiens dans le passé et ce que les mobilisations ont contribué à réaliser.

INDUSTRIALISATION

À l'origine, les syndicats ont été formés pour protéger les travailleurs contre les ravages de l'industrialisation au milieu du XIX^e siècle. Ils n'ont cependant pas été reconnus légalement avant qu'une vague de grèves en Ontario et au Québec n'ait amené le gouvernement fédéral à adopter la Loi des unions ouvrières en 1872 (la revendication d'une journée de travail de neuf heures était au centre des mobilisations). Dans les décennies qui ont suivi, les syndicats ont commencé à exercer davantage d'influence alors qu'ils s'établissaient dans presque toutes les régions du Canada, qu'ils formaient de nouvelles alliances et coalitions et qu'ils faisaient pression en faveur d'importantes réformes, comme les restrictions sur le travail des enfants. À la fin du XIX^e siècle, les syndicats ont commencé à s'organiser à l'échelle de secteurs industriels — souvent sur tout le continent — et sont devenus de plus en plus difficiles à ignorer.

...



Grève générale de Winnipeg, 1919.

...

La majorité des syndicats, cependant, a continué de représenter les travailleurs par métier plutôt que par industrie, tendance qui a fragmenté le mouvement ouvrier et a considérablement réduit le pouvoir de négociation des travailleurs. Les gouvernements ont aussi fourni aux employeurs des briseurs de grève armés sur demande et le gouvernement fédéral a restreint l'efficacité de l'action collective en exigeant que des groupes de travailleurs (comme les mineurs et les cheminots) passent d'abord par une période de « conciliation » avant de pouvoir faire la grève légalement (ceci a été imposé par la Loi des enquêtes en matière de différends industriels de 1907). La conciliation devint le nouveau modèle pour bien des travailleurs, même si les employeurs étaient encore libres d'ignorer les syndicats. Les conditions de vie de la vaste majorité des travailleurs sont demeurées effroyables jusqu'à ce que le choc de la Crise de 1929 mène à un mouvement syndical plus militant et organisé.

PROSPÉRITÉ

Les luttes syndicales des années 1930 et l'expansion économique qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale ont inauguré une nouvelle ère de compromis social et de prospérité partagée. Une nouvelle vague de syndicalisme industriel a frappé l'Amérique du Nord et des actions comme la grève d'Oshawa en août 1937 ont contribué à garantir les droits des travailleurs. Les syndicats ont aussi joué un rôle clé dans la lutte des travailleurs pour obtenir une assurance emploi, réforme qui a finalement été réalisée en 1940. Le « syndicalisme industriel » de l'époque a commencé à se fondre avec le « syndicalisme social », car les syndicats reconnaissaient le rôle important qu'ils doivent jouer comme force du changement social progressiste. La plus grande mobilisation d'alors a sans doute été la grève de 1945 chez Ford à Windsor en Ontario, dont est issue la décision historique du juge Ivan C. Rand, qui accorda la retenue obligatoire des cotisations syndicales. Le résultat de la grève a aussi aidé à imposer le principe que les travailleurs devraient recevoir une part des profits découlant de l'accroissement de la productivité. Dès 1948, la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends au travail* (1948) protégeait le droit des travailleurs de se syndiquer et obligeait les employeurs à reconnaître les syndicats choisis par leurs employés. Le mouvement ouvrier s'est encore renforcé avec la formation du Congrès du travail du Canada en 1956, qui a réuni les trois plus grandes fédérations syndicales du temps.



DANS LE SECTEUR PUBLIC

Pourtant, les travailleurs du secteur public sont demeurés désorganisés dans les décennies qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale malgré leur importance croissante dans l'économie et la société. À l'exception de la Saskatchewan, qui a accordé aux employés provinciaux le droit de se syndiquer en 1944, les employés du secteur public n'ont acquis des droits de négociations semblables aux autres travailleurs qu'au milieu des années 1960. Après une grève illégale nationale des travailleurs des postes, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (1967) établissait un régime de négociations collectives dans la fonction publique fédérale pour la première fois. La plupart des employés du gouvernement fédéral devinrent éventuellement membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada, forte de 150 000 membres. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, pour sa part, a joué un important rôle dans l'amélioration des vies de tous les Canadiens, réalisant des percées dans les négociations collectives comme les congés de maternité, l'indemnisation du travail effectué en fin de semaine et le droit de négocier en matière de changements technologiques.

Parallèlement, toutefois, les travailleurs du secteur public fédéral étaient limités par les dispositions qu'ils pouvaient négocier dans leurs conventions collectives. Des secteurs importants, dont les pensions, étaient exclus des négociations collectives. En outre, l'existence de syndicats multiples dans le secteur public (il en existe actuellement 18, incluant l'ACEP, qui a été créée par la fusion de l'Association des employé(e)s en sciences sociales et le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques en 2003) a entravé l'action syndicale coordonnée, tout comme le syndicalisme de métier à une époque antérieure. Malgré ces faiblesses, les décennies qui suivirent ont vu une grande expansion des programmes et services du secteur public qui a coïncidé avec une énorme augmentation du nombre de syndiqués dans les secteurs publics fédéral et provinciaux. Des conditions de travail décentes dans le secteur public étaient liées étroitement à de solides services pour tous les Canadiens.

Les années 1990 ont suscité de nouveaux défis pour les Canadiens alors que les gouvernements fédéral et provinciaux ont coupé dans les services sociaux et mis à pied des fonctionnaires. Les changements à l'économie mondiale et la montée du néolibéralisme ont accentué les inégalités. Les lois antisyndicales et la négociation de concessions de la part des syndicats ont continué d'éroder les salaires, alors que l'accroissement des revenus se concentrait de plus en plus. Corriger cette situation exigera une action concertée de tous les syndicats et de leurs alliés progressistes. Le deuxième article de cette série examinera plus en profondeur les défis actuels, ainsi que le rôle que les syndicats du secteur public sont appelés à jouer pour endiguer la vague.

* "Canada's Unions Still Have Majority Support, Poll Finds," *The Huffington Post Canada* (23 janvier 2014).

** Florence Jaumotte et Carolina Osorio Buitron (FMI), "Power from the People," *Finance and Development*, Vol. 52, No 1 (Mars 2015).