

LE RASSEMBLEUR



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada



PLUS HAUT, PLUS FORT

DANS CE NUMÉRO

■ Négos avec le Conseil du Trésor ■ Harcèlement au MDN ■ L'AFPC sur les campus

CONVENTION DE LA POSTE - PUBLICATIONS N° 40062596
RETOURNER TOUTE CORRESPONDANCE NE POUVANT
ÊTRE LIVRÉE AU CANADA À
ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
233, RUE GILMOUR
OTTAWA ON K2P 0P1



Aidez-nous à garder contact!

Vous avez déménagé, changé de numéro de téléphone ou de courriel personnel? Assurez-vous de mettre à jour vos coordonnées à syndicatafpc.ca/user ou en composant le 1-888-604-7722.

Pour ne rien manquer

syndicatafpc.ca/inscrivez-vous-liste-diffusion

facebook.com/afpcnational

@psacafpc

@psac_afpc

Vol. 15, numéro 2 - 2021

DANS CE NUMÉRO

Le long chemin du militantisme 3

Vaccination obligatoire 3

Négociations au CT 4

Enjeux communs au CT 4 - 5

L'ère postpandémie 5

Harcèlement au MDN 6

L'AFPC sur les campus 7

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 8

Le Rassembleur est une publication de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Comptant 215 000 membres, l'AFPC est l'un des plus grands syndicats du pays. Elle est affiliée au Congrès du travail du Canada et à l'Internationale des services publics.

Rédactrice en chef : Tasia Brown

Rédacteurs principaux : Izzy Pouliot et Michael Aubry

Collaborateurs : Rosane Doré Lefebvre, David Scrivener et Seema Lamba

Conception, présentation et production : Ruth Greer, Shannon Hawn

Page couverture : Shannon Hawn

Traduction : Services linguistiques de l'AFPC

ISSN : 1718-8679

Alliance de la Fonction publique du Canada
233, rue Gilmour, Ottawa ON K2P 0P1
613-560-4200

This publication is also available in English under the title **Our Union Voice**.



ÉDITORIAL

Nous surveillerons Trudeau pour qu'il honore ses promesses

En septembre, les Canadiennes et les Canadiens ont réélu un gouvernement libéral minoritaire pour qu'il dirige le pays pendant la relance postpandémie.

Je tiens à vous remercier — vous, nos membres — d'avoir appuyé nos activités électorales, d'avoir parlé à votre entourage des enjeux les plus importants et d'avoir pris le temps de voter.

Des milliers d'entre vous s'étaient engagés à voter pour des candidates et candidats qui accordaient la priorité aux travailleuses et travailleurs.

Sachez que cet engagement me tient à cœur et que la fin des élections ne marque pas la fin de notre travail.

Car en tant que syndicat, nous devons veiller à ce que le gouvernement Trudeau respecte ses promesses électorales et œuvre pour votre bien et celui de vos familles.

À la table de négociation, nous ferons tout en notre pouvoir pour améliorer vos conventions collectives et vos vies professionnelles. Les enjeux sont légion : salaires équitables, télétravail, conciliation travail-vie personnelle, classification, équité salariale, sous-traitance, racisme systémique et harcèlement.

Nous nous mobiliserons et montrerons au gouvernement la force collective de notre syndicat.

Ensemble, nous négocierons âprement pour obtenir des ententes qui reconnaissent la valeur de votre travail et les changements que la pandémie entraîne dans nos milieux de travail.

Nous continuerons à défendre les points que vous avez estimés les plus importants pendant les élections : relance équitable, amélioration du réseau de la santé, services



Photo : MIV Photography

de garde universels, services publics et urgence climatique. Nous savons que pour accomplir ce travail, nous devons d'abord faire avancer la réconciliation avec les peuples autochtones, éradiquer le racisme au travail et revendiquer l'équité entre les genres partout au Canada.

Il y a tant à faire, et ce ne sera pas facile.

Pendant la pandémie, nous, et des millions d'autres concitoyennes et concitoyens, avons vu l'importance de services publics forts et efficaces, capables de réagir rapidement en situation de crise.

Nous continuerons de nous opposer à toute tentative de privatisation ou de réduction des services publics — deux éléments clés de la relance.

Le peuple a donné au premier ministre Trudeau une autre chance de bâtir un meilleur avenir. Fort de plus de 215 000 membres, notre syndicat surveillera de près son gouvernement, tant à la table de négociation qu'au travail et dans nos collectivités.

En toute solidarité,

Chris Aylward

Chris Aylward, président national

Webinaires sur l'antiracisme

Les communautés autochtones, noires et racialisées du monde entier luttent contre le racisme systémique qui sévit depuis longtemps dans les milieux de travail, les écoles, la police, le réseau de la santé et les syndicats.

Repérons et combattons le racisme autour de nous. Pour découvrir comment vous pouvez passer à l'action, consultez nos webinaires, balados et autres ressources sur l'antiracisme :

syndicatafpc.ca/ressources-educationnelles-sur-lanti-racisme

Rétrospective : le long chemin du militantisme politique

En 1984, quatre membres de l'AFPC ont lutté pour que les fonctionnaires obtiennent le droit de s'engager politiquement, ouvrant la voie aux syndicats forts et engagés que nous connaissons aujourd'hui.

C'était l'été. Les libéraux venaient de déclencher des élections fédérales dans l'espoir de consolider leur avance dans les sondages. Quatre membres de l'AFPC voulaient aider un candidat dans Ottawa-Centre, mais ont vite compris qu'ils enfreignaient la loi. Ils ont alors lancé une lutte de sept ans pour obtenir des droits politiques.

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* interdisait alors aux fonctionnaires de participer ouvertement à la politique (p. ex., solliciter les électeurs au nom d'un parti ou d'un candidat, installer des pancartes pour pelouse, arborer un macaron). Elle les empêchait même de poser des questions lors des débats électoraux et des assemblées publiques.

Heather Stevens, Ken Clavette, Linda Camponi et Randy Barnhart trouvaient que ces règles étaient trop restrictives et qu'elles allaient à l'encontre de la *Charte des droits et libertés*, adoptée deux ans plus tôt.

Ils ont donc déposé une injonction pour leur permettre de travailler sur la campagne de Michael Cassidy. Mais la Cour fédérale a rejeté leur demande. Sans se laisser

décourager, ils ont adressé une contestation judiciaire au gouvernement. Au même moment, deux autres fonctionnaires, qui n'étaient pas membres de l'AFPC, déposaient eux aussi une contestation.

On savait que cette bataille juridique serait difficile.

« Dans la fonction publique, on envoie des notes de service, puis on attend de savoir ce qui se passe », explique Randy Barnhart. « Mais cette fois-ci, on s'y est pris autrement et quand j'ai vu nos noms dans le journal, j'étais estomaqué. »

Face à l'adversité, Ken Clavette admet qu'il ne pensait pas vraiment remporter la victoire. Mais il s'est rallié à la cause par principe.



Pendant des années, j'ai activement soutenu des luttes pour la démocratie partout dans le monde. Quand j'ai appris que le Canada empêchait des travailleuses et travailleurs de participer pleinement à la démocratie, ça m'a semblé terriblement injuste. »

— Ken Clavette

Le battage médiatique autour de l'affaire a rapidement attiré l'attention du président national de l'AFPC, Daryl Bean. Il explique que les interdictions prévues par la Loi signifiaient que les personnes « travaillaient dans les coulisses des campagnes en espérant ne pas se faire pincer ». Il était prêt à mettre



Randy Barnhart, Linda Camponi, Heather Stevens et Ken Clavette

tout le poids et la protection du syndicat au service des fonctionnaires.

Malheureusement, la décision de la Cour fédérale (1986) n'était pas à la hauteur des espoirs des membres. Il y a donc eu plusieurs appels au cours des cinq années suivantes, qui ont finalement abouti à une audience devant le plus haut tribunal du pays.

En 1991, il y a 30 ans, la Cour suprême du Canada a finalement statué en faveur des droits politiques des membres de l'AFPC. La décision a forcé le gouvernement à modifier la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et à accorder les pleins droits politiques aux fonctionnaires. Seules quelques restrictions ont été imposées pour assurer la neutralité de la fonction publique.

Même si cette victoire a permis à nos membres de participer aux campagnes électorales, la lutte sur ce front est loin d'être terminée. L'AFPC continue de réclamer des protections dans les conventions collectives afin d'empêcher l'intimidation et le harcèlement des fonctionnaires qui participent à d'autres activités politiques (p. ex., mouvement La vie des Noirs compte, soutien aux luttes des Autochtones).

En repensant à cette incroyable réalisation, Linda Camponi, maintenant à la retraite, transmet un message à nos membres : « Vous avez des droits politiques — exercez-les! »

Collaborateur : Alroy Fonseca

FOIRE AUX QUESTIONS

Vaccination obligatoire des fonctionnaires



Le gouvernement a mis en œuvre, le 29 octobre, sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 qui s'applique à tout le personnel de l'administration publique centrale, dont plus de 160 000 membres de l'AFPC. À compter du 15 novembre, ceux qui n'obtempèrent pas aux exigences seront placés en congé sans solde.

Je n'ai reçu qu'une seule dose. Comment la politique s'applique-t-elle à moi?

Pour se conformer à la politique, les employés partiellement vaccinés

doivent recevoir leur deuxième dose dans les dix semaines suivant le 29 octobre.

Je suis actuellement en congé. Comment cette politique s'applique-t-elle à moi?

Vous aurez deux semaines après votre retour pour présenter votre attestation de vaccination.

Combien de temps puis-je être placé en congé non payé?

La politique sera revue dans six mois. Vous pourriez donc être en congé non payé pendant au moins six mois.

Visitez syndicatafpc.ca pour suivre l'évolution de la situation et consulter la politique de vaccination des membres qui travaillent ailleurs qu'au gouvernement fédéral.

Qu'advient-il de mes avantages sociaux si on me place en congé non payé?

L'employeur peut continuer à payer sa part des cotisations et des primes durant les trois premiers mois d'un congé non payé autorisé. Si le congé se poursuit, vous devrez assumer votre part et celle de l'employeur.

L'AFPC continuera-t-elle de me représenter si je choisis de ne pas me faire vacciner?

Si vous choisissez de ne pas vous faire vacciner, l'AFPC examinera votre cas et, s'il y a violation des droits de la personne ou des droits du travail, elle vous appuiera. Cela dit, il est fort probable que la politique du gouvernement résiste aux contestations judiciaires. Se faire vacciner demeure ce qu'il y a de mieux et de plus sécuritaire.

Négociations avec le CT : une occasion de changement

A lors que les négociations s'intensifient pour près de 140 000 fonctionnaires, il est facile d'oublier l'importance des enjeux à la table. La pandémie et les élections fédérales éclair ont été très dures pour tout le monde, et bien des personnes se sentent épuisées.

Mais les derniers mois ont aussi souligné l'importance d'un syndicat fort et de conventions collectives qui protègent nos vies professionnelles, améliorent nos milieux de travail et renforcent notre mouvement syndical.

C'est l'occasion de mettre à profit les leçons tirées de la pandémie. La COVID-19 a changé notre façon de travailler et a révélé des inégalités sociales. C'est pourquoi nous devons négocier des conditions de télétravail raisonnables et nous battre pour le droit à la déconnexion. Nous devons lutter contre le racisme systémique dans nos milieux de travail et protéger les services publics qui ont aidé la population canadienne à sortir de la crise sanitaire.

Au cœur de ce processus se trouvent nos équipes de négociation qui luttent pour le changement.

Samantha Basha, nouvelle membre de l'équipe de négo du groupe PA de Saint John's, à Terre-Neuve-et-Labrador, sait qu'il est important de communiquer avec le plus de membres possible afin d'entendre leurs préoccupations. En tant que femme ouvertement queer, elle comprend que tout le monde n'a pas les mêmes expériences.

« Parfois, il y a certains enjeux auxquels je ne pense pas, car ils ne s'appliquent pas à mon travail », explique-t-elle. « Mais lorsque je vois à quel point ils touchent d'autres membres, je réalise qu'ils méritent d'être défendus. »

Kristina MacLean a décidé de se joindre à l'équipe de négo du groupe SV, car elle voulait lutter contre le racisme systémique au travail.

« Après avoir vécu de la discrimination, j'ai appris que les protections que je recherchais souvent se trouvaient dans ma convention collective — c'est notre première ligne de défense », explique Kristina. « Pour négocier un contrat solide, il faut s'assurer que les membres des groupes d'équité participent à chaque étape des négociations. »

L'AFPC poussera également le gouvernement à sensibiliser davantage les fonctionnaires à l'histoire et aux droits des Autochtones, ainsi qu'à la responsabilité des colons afin de favoriser la réconciliation, conformément à l'appel à l'action n° 57 de la Commission de vérité et réconciliation.

Ensemble, nous pouvons négocier des conventions collectives qui permettront d'améliorer nos milieux de travail et de bâtir une fonction publique plus forte et plus inclusive, capable de s'adapter à vos besoins.

Nos membres font la force de notre syndicat. Dans les prochains mois, nous vous encourageons à vous informer sur les enjeux, à discuter avec vos collègues et à soutenir nos équipes de négo haut et fort lorsqu'elles en auront besoin.

C'est notre seul moyen de faire changer les choses.

Collaborateurs : Alroy Fonseca et Jeffrey Vallis

Enjeux communs : ce qu'il faut savoir

Une nouvelle ronde de négociations a commencé en juin pour les quelque 120 000 membres des groupes PA (Services des programmes et de l'administration), TC (Services techniques), EB (Enseignement et bibliothéconomie) et SV (Services de l'exploitation). Chaque unité négocie des améliorations à sa propre convention collective, tandis que l'équipe des enjeux communs s'attarde aux questions qui concernent les quatre groupes.

Enjeux prioritaires pour cette ronde de négociations

Télétravail

S'assurer que le télétravail n'entraîne pas de surveillance ni d'attentes déraisonnables.



Veiller à ce que l'employeur s'occupe des questions d'adaptation, d'ergonomie, de santé et de sécurité, et assume les dépenses afférentes.

Changements technologiques

Veiller à ce qu'on nous consulte en cas de changements technologiques dans la fonction publique et que les changements ne nuisent pas à nos membres.



La pandémie a transformé nos milieux de travail — et nos syndicats

Finies les jassettes dans l'ascenseur et les rencontres à la cafétéria.
Place aux groupes de clavardage et aux sorties dans les parcs!

En mars 2020, tout a basculé du jour au lendemain. Un an plus tard, le papier de toilette est à nouveau disponible, mais les milieux de travail ont considérablement changé, et les choses risquent de ne jamais redevenir comme avant. D'ailleurs, c'est ce que de nombreuses personnes préféreraient.

Les syndicats doivent également revoir leur façon de s'organiser et de communiquer avec leurs membres et les personnes qui cherchent à se syndiquer pour obtenir de meilleures conditions de travail. La clé du recrutement syndical est de « rencontrer les gens là où ils se trouvent ». La communication en ligne, que l'AFPC utilisait déjà avant la pandémie, est rapidement devenue un outil incontournable.

Pour que vous soyez toujours au courant, au travail comme à la maison, nous avons adapté nos méthodes. En voici quelques exemples.

Mobilisation en ligne

Désormais, nous vous envoyons bien plus de courriels et avons renforcé notre présence sur les médias sociaux (Facebook, Twitter

et Instagram). Nous explorons aussi de nouvelles plateformes pour entrer en contact avec vous et créer du contenu plus dynamique. Nous repensons nos équipes afin de mieux vous servir et de vous répondre plus rapidement.

Nous continuerons à améliorer nos communications numériques pour permettre un véritable dialogue. Nous voulons que vous puissiez jouer un rôle plus important dans notre syndicat et participer aux décisions que nous prenons. Pour ce faire, nous adopterons de nouveaux outils tels que les textos et les messages, améliorerons le contenu vidéo et, bien sûr, continuerons à perfectionner et à personnaliser nos sites Web pour mieux vous servir.

Comment vous joindre?

Il y a différents moyens de faire entendre notre voix collective. Tout d'abord, **assurez-vous que l'AFPC peut vous contacter**. Allez dans le portail des membres (syndicatafpc.ca/user) pour vérifier que votre adresse électronique personnelle (non gérée par votre employeur) figure dans votre dossier. Puis, mettez à jour votre numéro de téléphone et votre adresse domiciliaire s'ils ont changé. Vous pourrez ainsi recevoir les toutes dernières nouvelles de votre syndicat et rester au courant de ce qui se passe.

Tant qu'à y être, inscrivez-vous à l'infolettre hebdomadaire à syndicatafpc.ca.

Communiquer avec ses collègues en toute sécurité

Il est tout aussi important que vous **communiquiez les uns avec les autres**, dans un espace non contrôlé par votre employeur. Si vous utilisez Slack ou Microsoft Teams, faites attention : les gestionnaires peuvent lire tous vos messages! Créez un autre espace pour discuter avec vos collègues des problèmes de travail. Vous pouvez utiliser d'autres plateformes comme WhatsApp, Signal ou même Facebook.

Solidarité en personne

Les choses reviennent lentement à la normale et beaucoup d'entre nous retourneront plus souvent au bureau. Ceux et celles qui travaillaient déjà sur place côtoieront davantage de personnes. Il est important de renforcer notre solidarité face à face — adieu les vidéos! Participez aux réunions de votre section locale et des conseils régionaux, et, comme toujours, parlez à vos collègues de vos problèmes.

Peu importe où vous travaillez (à la maison, au bureau, etc.), votre syndicat est là pour vous.

Collaborateur : Dave Scrivener

Salaires justes et équitables



Conserver nos gains durement acquis et négocier des augmentations qui suivent le coût de la vie et récompensent le travail assidu et le dévouement de nos membres.

Classification et écart salarial hommes-femmes

Comblent l'écart salarial et instaurent un système de classification non sexiste, en tous points conforme aux lois canadiennes en matière d'équité salariale et qui mesure correctement le travail de nos membres.



Sous-traitance



Freiner la course à la privatisation et à la sous-traitance des services publics, y compris le recours aux agences de placement temporaire.

Racisme systémique au travail

Lutter contre le racisme systémique à l'endroit des personnes autochtones, noires, asiatiques et racialisées, et veiller à ce que tous les milieux de travail non seulement rejettent le racisme, mais travaillent activement à démanteler les structures qui le perpétuent.



Conciliation travail et vie privée

Négocier un régime de travail flexible et propice à la conciliation travail-vie personnelle (p. ex., droit à la déconnexion, bonification des congés).



Sécurité d'emploi

S'opposer à toute forme d'emploi précaire, s'assurer que tous nos membres peuvent occuper des postes de durée indéterminée et rendre le réaménagement des effectifs plus équitable.



Collaborateur : Jonathan Choquette

Harcèlement à la Défense nationale

Une membre lutte pour protéger ses collègues et mobiliser les survivantes et survivants



Photo : CBC

Avertissement : Le texte qui suit contient des éléments qui pourraient déclencher un traumatisme psychologique chez certaines personnes.

Pendant des années, Kristina MacLean, débardeuse en Colombie-Britannique, a été victime de racisme et de harcèlement sexuel au travail, qu'elle a essayé d'ignorer. On lui a dit de laisser tomber et de passer à autre chose.

Sud-asiatique d'origine, elle a constamment subi du harcèlement de la part de ses collègues et même de son patron.

Elle a enduré la discrimination pendant des années jusqu'à ce qu'elle décide de rompre le silence en 2011, en demandant le soutien de son syndicat et en déposant plusieurs griefs et plaintes.

Elle a fini par recevoir une indemnisation, mais elle a dû encaisser des représailles et une délégitimation au travail.



Dans l'armée, on vise la perfection. Personne ne fait de faux pas. Les gestionnaires ont peur de reconnaître tout ce qui dépasse les bornes, par crainte de perdre une promotion. Ils font disparaître les problèmes — c'est ce qu'ils ont essayé de faire avec moi. »

— Kristina MacLean

Aujourd'hui, Kristina se concentre sur l'avenir : elle veut faire de la Défense nationale un lieu de travail où les femmes et les hommes noirs, racialisés et autochtones se sentent bien et en sécurité. Elle a vu des gestionnaires être promus alors qu'ils étaient au courant des cas de harcèlement et n'ont rien fait pour les régler. Elle veut que ça change.

Elle veut qu'on arrête d'ignorer les problèmes et qu'on commence à les résoudre. « Et si on accordait les promotions aux personnes qui reconnaissent que les choses doivent changer et se retroussent les manches pour y arriver? »

Selon Kristina, l'approche Thérapie, Éducation et Responsabilité est la clé pour renverser la situation.

Tous les fonctionnaires ont accès à des soins de santé mentale. Pourtant, lorsqu'elle a demandé à suivre une thérapie, elle s'est heurtée à des difficultés procédurales, à la stigmatisation et à plusieurs interrogatoires.

Kristina souhaite que le ministère impose à tout son personnel une formation contre l'oppression et le harcèlement animée par des survivantes et survivants.

Selon June Winger, présidente nationale de l'Union des employés de la Défense nationale, le climat de travail est très toxique à la Défense nationale. Le ministère doit être revu de fond en comble.



C'est une crise de leadership et de responsabilité. Seuls les dirigeants peuvent y mettre fin. »

— June Winger, présidente nationale, UEDN

Le cas de Kristina n'est pas le premier. Citons la victoire historique de Bonnie Robichaud devant la Cour suprême en 1987.

Cette ancienne membre de l'UEDN et du SSG s'est battue contre le harcèlement sexuel à la Défense nationale, a porté sa cause devant le plus haut tribunal du pays et a fini par gagner. Elle a créé un précédent national selon lequel tous les employeurs doivent garantir un milieu de travail sûr et exempt de harcèlement.



Il a fallu beaucoup de temps pour en arriver là. J'ai persisté et ils ont fini par comprendre que je n'irais nulle part et que je ne m'effondrerais pas. Pour eux, j'étais un problème. Ils pourraient dire la même chose de Kristina, mais c'est faux. Elle est une solution. »

— Bonnie Robichaud

L'AFPC et l'UEDN auront un rôle important à jouer dans l'enquête du gouvernement sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement dans l'armée canadienne. De la victoire de Bonnie dans les années 80 à la lutte de Kristina pour le personnel de demain, June Winger affirme que son syndicat et ses membres continueront à lutter contre le harcèlement au travail sous toutes ses formes.

« Nos 20 000 membres fournissent fièrement des services aux Forces armées canadiennes et s'attendent à ce qu'on les écoute et les respecte », affirme-t-elle. « Nous participerons activement à l'enquête en cours et nous nous battons pour leurs droits. »

Kristina MacLean espère mobiliser ceux et celles qui sont passés par là pour qu'ils fassent partie de la solution.



Un comité consultatif, un équipage de survivants, saura repérer les trous dans le navire, déterminer pourquoi il coule et trouver la solution pour le remettre à flot. »

Collaboratrice : Michele Girash

25 ans de recrutement fructueux sur les campus

Depuis plus de 20 ans, l'AFPC est le syndicat de prédilection des travailleuses et travailleurs du secteur postsecondaire.



Il y a des lustres que les universités comptent sur les auxiliaires d'enseignement et de recherche, les postdoctorants et nombre d'autres travailleurs et travailleuses embauchés à court terme pour appuyer leurs programmes. Nombre d'entre eux gagnent des salaires de misère et ont peu ou pas d'avantages sociaux, mais grâce à la syndicalisation, leur sort s'est beaucoup amélioré.

« Ils sont plus de 30 000 travailleuses et travailleurs du secteur postsecondaire à avoir choisi l'AFPC, ce qui fait de notre syndicat l'un des plus forts du milieu », précise Alex Silas, vice-président exécutif de l'AFPC-RCN.

C'est en 1996 que l'AFPC a recruté ses premiers membres du secteur, soit les auxiliaires d'enseignement de l'Université Western. Aujourd'hui, le syndicat compte des membres dans plus de 25 établissements postsecondaires du pays.

« Je ne m'étais jamais considérée comme travailleuse », avoue Carolyn Whipp, une diplômée de l'Université Wilfred-Laurier qui a appuyé la campagne de syndicalisation lorsqu'elle était auxiliaire d'enseignement. « Mais je commence à comprendre que la syndicalisation peut amener des gens ayant des préoccupations communes à s'unir pour faire valoir leurs droits par la force collective. »

C'est grâce à cette force que ces membres de l'AFPC ont fait des gains appréciables à la table de négociation. En plus d'améliorer leur rémunération, leurs avantages sociaux et leur sécurité d'emploi, ils ont réussi à décrocher :

- une prestation annuelle de 2 000 \$ pour la garde d'enfants (Université Queen's)
- un supplément au congé parental assurant leur pleine rémunération pendant 26 semaines (Université Dalhousie)
- l'engagement de l'employeur à promouvoir l'équité (Université Memorial, IUTO, Université de la Saskatchewan, Université Carleton et Université Laval).

L'AFPC est déterminée à poursuivre la syndicalisation du secteur postsecondaire afin d'y améliorer les conditions de travail. Lors du congrès triennal de l'AFPC en mai 2018, les membres ont voté massivement pour le lancement d'une campagne de lutte contre le travail précaire. Ils ont aussi réitéré l'engagement du syndicat à poursuivre ses travaux de syndicalisation.

« Et ce n'est pas fini », ajoute Alex. « Nous comptons accueillir de nombreux nouveaux membres du secteur postsecondaire dans les années à venir. »

Collaborateurs : Loren Crawford et Adrian Dumitru

L'AFPC accueille les postdoctorants de l'Université de Lethbridge

Le gouvernement néodémocrate de l'Alberta a modifié la loi sur l'enseignement postsecondaire en 2016 pour permettre au personnel universitaire de se syndiquer. C'est une année qui a tout changé pour le mouvement étudiant, notamment pour l'association des étudiants diplômés de l'Université de Lethbridge (ULGSA).

Les auxiliaires d'enseignement et de recherche peuvent désormais se faire représenter par leur association à la table de négociation. Jackson Ham, doctorant en neurosciences et président du Comité des relations de travail de l'ULGSA, se souvient des premiers pas vers la syndicalisation.

« La courbe d'apprentissage était abrupte, mais je suis un fervent défenseur des droits des travailleurs et je suis heureux de m'être engagé très tôt », déclare-t-il.

Des obstacles à surmonter

Taux de roulement élevé des membres, manque d'expérience en négociation et difficulté à concilier études et représentation — le nouvel exécutif du syndicat en avait plein les bras.

Même si le personnel du secteur universitaire est essentiel à la santé sociale et économique de notre pays, sa situation professionnelle est généralement précaire, les conditions de travail, difficiles et le salaire, dérisoire.

« Pour surmonter ces défis, il fallait adhérer à un syndicat national fort qui nous soutiendrait et renforcerait notre mouvement au maximum », explique Jackson.

L'association cherchait un syndicat national avec lequel signer une entente de service. L'AFPC s'est démarquée en raison de sa présence importante dans le secteur universitaire. Avec 30 000 membres dans 25 établissements postsecondaires au Canada et une voix forte par rapport aux enjeux liés à l'éducation, c'était le choix parfait.

Trouver sa voix avec l'AFPC

L'AFPC a permis à l'ULGSA de progresser rapidement.

L'association négocie actuellement sa première convention collective. L'AFPC se bat avec les membres pour leur obtenir de meilleurs droits en matière de santé et sécurité, des salaires équitables et une plus grande sécurité d'emploi.



L'Alliance a l'infrastructure qu'il nous faut pour aller plus loin. On se sent épaulés et nos membres sont bien outillés pour faire valoir leurs droits. Ça fait toute la différence. »

— Jackson Ham

Avec le syndicat à ses côtés, Jackson est optimiste.

« Ce ne sont pas seulement nos conditions de travail qui sont en jeu, mais aussi celles de nos futurs membres », affirme-t-il. « Grâce à l'AFPC, on avancera bien plus rapidement. »

Collaboratrice : Rosane Doré Lefebvre

2020-2021

Sondages auprès des fonctionnaires fédéraux

L'AFPC se bat pour améliorer les milieux de travail fédéraux, au moyen de négociations, de consultations, de griefs, d'actions en justice et de campagnes. Les changements survenus au cours des deux dernières années ont eu des répercussions sur les conditions de travail de nos membres. Voici ce que les personnes sondées avaient à dire à ce sujet.



46 %

des personnes restées dans leur milieu de travail habituel ont l'impression de mettre leur santé et leur sécurité en péril¹

53 712

ont eu des problèmes de paye dus à Phénix en 2020¹



134 000

sont en télétravail à cause de la pandémie¹



3 personnes sur 10

ne croient pas que la haute direction prend des mesures adéquates pour soutenir la santé mentale¹

71 %

ont vu la charge de travail de leur section augmenter au cours des trois dernières années²



1/3

des fonctionnaires affirment que la discrimination a nui à leur avancement professionnel²



¹ Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2020

² Sondage auprès des membres de l'AFPC 2021