



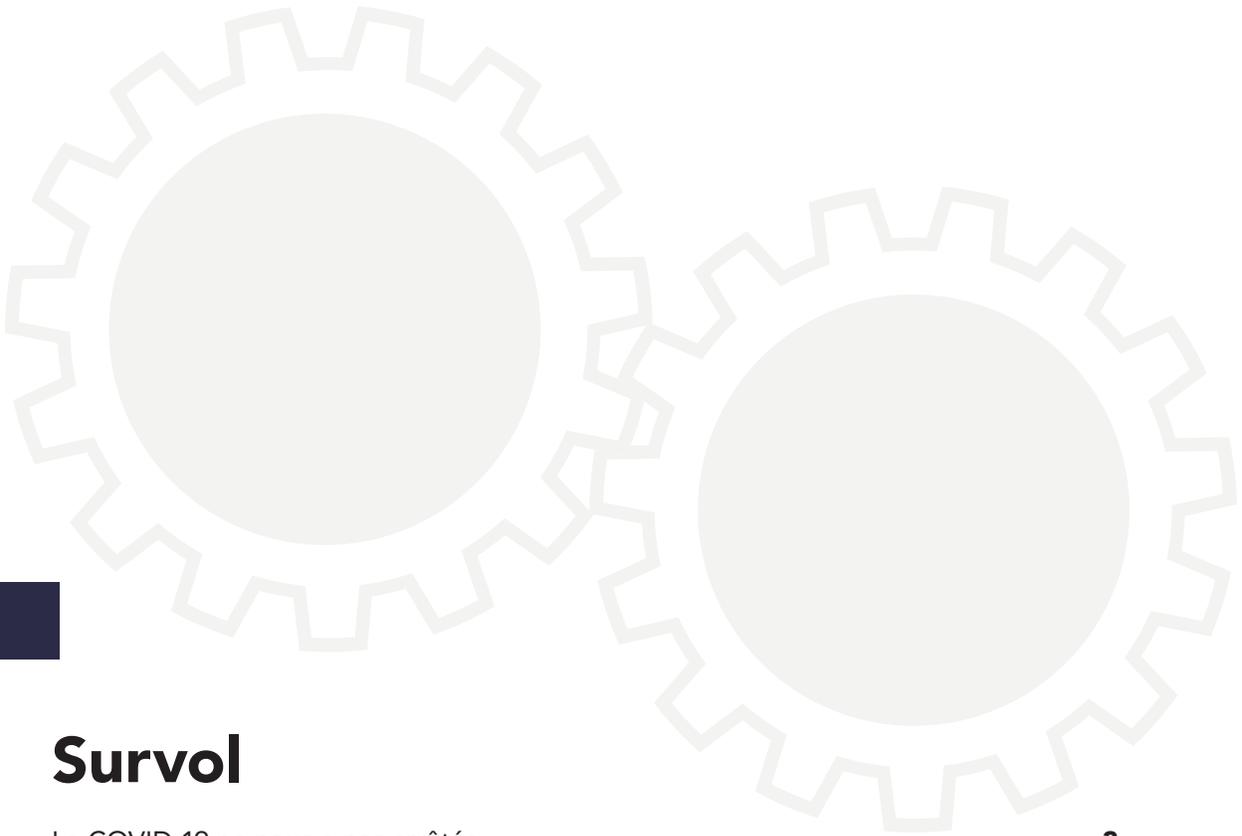
En avant pour le changement

Rapport du président national 2019-2022

CONGRÈS NATIONAL TRIENNAL DE L'AFPC

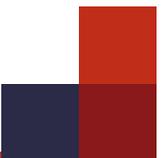
26 – 27 mai et 30 mai – 3 juin 2022





Survol

La COVID-19 ne nous a pas arrêtés	3
Phénix, le cauchemar qui n'en finit plus	5
La négociation virtuelle porte ses fruits	7
Notre syndicat poursuit sa croissance	10
Communication avec les membres et la population	12
Action politique	13
Des campagnes pour l'équité et le développement des membres	14
Lutte contre l'injustice et les lois antisyndicales	16
L'équité salariale : une lutte qui se poursuit	19
Le Groupe de travail sur l'équité entre les genres sort des sentiers battus	20
Lutte contre le racisme	21
Évolution des dossiers concernant l'équité	23
La santé et la sécurité en temps de pandémie	26
Le revenu à la retraite de nos membres, c'est important	27
De nouvelles façons de former nos membres	28
La solidarité des travailleurs, plus que jamais notre priorité	28
Fonds de justice sociale de l'AFPC	29
Notre réussite, le fruit d'un effort collectif	30





Rapport du président national

Il y a quatre ans se tenait notre dernier congrès national, où j'ai été élu président national.

C'était en mai 2018. Jusqu'en mars 2020, nous avons poursuivi nos activités comme à l'accoutumée. Nous nous sommes attaqués aux priorités établies par le congrès. Nous avons persévéré pour régler les éternels problèmes de paye Phénix et obtenir un dédommagement équitable. Nous nous sommes mobilisés pour améliorer chacune des conventions collectives à renouveler. Nous avons syndiqué des milliers de travailleuses et travailleurs et négocié leur premier contrat de travail.

Durant cette période, nous avons aussi redoublé d'efforts afin de venir à bout du racisme et de la discrimination, et d'assurer la mise en œuvre des recommandations de la Commission de vérité et réconciliation. Nous avons mené des activités pour promouvoir l'équité entre les genres : la création d'un groupe de travail national chargé de la question, une campagne de lobbying pour l'équité salariale au fédéral, qui a porté ses fruits, et une campagne tout aussi réussie pour des services de garde universels. Nous avons été très actifs durant les élections fédérales de 2019 et avons aidé, une fois de plus, à défaire les conservateurs. Bien sûr, nous avons continué de défendre les droits de nos membres, de protéger leur santé et leur sécurité, de promouvoir leur perfectionnement et celui de notre base militante et de notre leadership, de faire respecter nos conventions collectives et d'assurer une saine gestion du syndicat et de ses finances.

Puis, en mars 2020, la première vague de la pandémie a déferlé sur le pays, engloutissant des secteurs entiers de l'économie. De nombreuses personnes ont perdu leur emploi, d'autres ont dû travailler à la maison, tandis que d'autres encore ont continué à fournir des services essentiels dans des conditions dangereuses. À la mi-mars 2022, quelque 3,5 millions de Canadiennes et Canadiens avaient été infectés par la COVID-19, et plus de 37 000 avaient succombé à la maladie. À l'échelle planétaire, le bilan est vertigineux : 464 millions de cas d'infection et plus de six millions de morts. Il ne s'agit là que des statistiques officielles, la réalité sur le terrain est encore plus accablante.

Notre syndicat a fermé tous ses bureaux et s'est mis en mode virtuel. Du jour au lendemain, tout avait changé et il a fallu s'adapter. Nous avons agi rapidement pour protéger nos membres en exigeant qu'ils disposent d'équipement de protection individuelle, que soient établis des protocoles de santé et de sécurité adéquats et que les employeurs offrent le soutien nécessaire aux personnes en télétravail. Nous nous sommes battus pour obtenir le congé 699 et le congé lié à la COVID-19 afin d'aider nos membres à s'acquitter de leurs obligations familiales durant les périodes de confinement et de fermeture des écoles.

Nous avons vite appris — et souvent à tâtons — à travailler en mode virtuel dans toutes nos sphères d'activité : négociations, représentation, formation, mobilisation, administration financière, réunions syndicales, votes de ratification, conférences, congrès et j'en passe. Ce fut ardu pour tout le monde — nos leaders,

notre personnel, notre base militante et nos membres. Je tiens à vous remercier de tout cœur pour les sacrifices que vous avez consentis afin de poursuivre le travail du syndicat, tout en composant avec les répercussions de la pandémie sur votre vie personnelle. Je sais que certains d'entre vous ont beaucoup plus souffert que d'autres durant la pandémie en raison des iniquités systémiques dans nos milieux de travail et de vie, y compris au sein de notre syndicat.

La pandémie a été à la fois terrible et révélatrice. À tout le moins, elle a mis au jour la discrimination systémique et omniprésente qui existe au Canada et partout ailleurs dans le monde, ainsi que la dimension intersectionnelle et multidimensionnelle des inégalités sociales, économiques et raciales, le manque d'équité entre les genres et les effets pervers du colonialisme. Il est important de souligner que la pandémie a aussi confirmé le rôle essentiel que jouent les gouvernements au chapitre de la sûreté et de la sécurité.

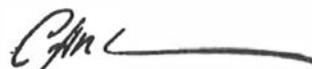
Il n'a jamais été aussi clair que seuls les gouvernements ont les moyens financiers et organisationnels de s'assurer que sont comblés les besoins de la population. Aujourd'hui, personne ne peut contester que, sans leur financement et leurs politiques, rien ne garantirait la sécurité alimentaire et l'accès aux soins de santé, aux services de garde d'enfants, à l'instruction, aux transports et à d'autres services essentiels et abordables. Seuls les gouvernements ont les moyens d'offrir des emplois bien rémunérés et de fournir le soutien du revenu dont ont besoin les personnes retraitées et celles qui ne peuvent pas travailler.

Notre syndicat doit s'appuyer sur ces vérités, mises en lumière par la pandémie, pour exiger des gouvernements qu'ils se dépassent et pour

renforcer ses propres campagnes sur les services publics, les bons emplois et l'amélioration des normes d'emploi. La pandémie nous a confortés dans notre décision d'accorder la priorité à l'égalité sociale, économique et raciale. Il nous revient de nous attaquer rapidement et efficacement à l'oppression, à la discrimination et à l'exploitation non seulement pour en atténuer les symptômes, mais pour en enrayer les causes profondes.

Le rapport de 2021 au congrès national triennal, reporté d'un an à cause de la pandémie, porte sur les principales activités menées à bien par notre syndicat au cours des quatre dernières années. Même s'il est impossible d'y décrire toutes nos luttes et toutes nos réalisations, il rend compte de la détermination des membres, de la direction et du personnel de l'AFPC à persévérer coûte que coûte. Chacune des victoires de notre syndicat témoigne de son courage et de sa conviction profonde que la justice peut triompher dans un climat de solidarité en milieu de travail, au sein de nos collectivités ainsi qu'à l'échelle nationale et internationale. Ce rapport montre que notre syndicat continue à prendre de l'essor et à se renforcer, son effectif frôlant maintenant les 230 000 membres. Le mérite de ces réussites nous revient à tous et toutes, comme la responsabilité de continuer à apporter des changements durables, à faire des gains équitables et à promouvoir une justice véritable.

Le président national,



Chris Aylward

La COVID-19 ne nous a pas arrêtés

Depuis le tout début de la pandémie, les membres de l'AFPC se sont surpassés pour venir en aide aux Canadiennes et Canadiens. S'étant adaptés rapidement au télétravail, ils n'ont pas tardé à mettre en place de nouveaux programmes de soutien financier, à faire respecter les mesures de santé publique, à aider nos concitoyens coincés à l'étranger et à favoriser l'apprentissage virtuel dans les établissements postsecondaires.



Quelque **9 000** membres du personnel de Service Canada et de l'Agence du revenu du Canada ont offert de mettre de côté leurs tâches habituelles pour traiter plus de **8 millions** de demandes de PCU, **5 millions** de demandes de Subvention salariale d'urgence du Canada, **30 millions** de demandes de Prestation pour la relance économique et **8 millions** de demandes de Prestation canadienne de la relance économique pour les proches aidants.

Entretemps, un grand nombre de nos membres sont restés sur place pour accomplir les nombreuses tâches ne se prêtant pas au télétravail, notamment l'inspection des aliments, la protection de l'environnement, la défense des frontières, les services essentiels dans les aéroports, les services d'urgence et même le développement d'un vaccin contre la COVID-19.

Il va sans dire que la conciliation du travail et des responsabilités familiales durant la fermeture des écoles et des garderies a éprouvé nos membres, comme le stress ressenti lorsqu'ils tentaient d'assurer la sécurité de leurs proches âgés ou vulnérables. Ils ont subi la pire des pertes, celle d'être chers. Leur santé mentale et physique a été mise à rude épreuve.

S'adapter pour répondre aux besoins de nos membres

L'AFPC aussi a dû s'adapter aux circonstances. Malgré la fermeture des bureaux, elle a continué à négocier, à mobiliser ses membres, à les former, à les représenter et à communiquer avec eux. Elle en a aussi recruté de nouveaux.

Nous nous sommes battus pour que nos membres aient le matériel et la technologie nécessaires au télétravail ainsi que l'équipement de protection individuelle requis dans leur milieu de travail. Nous avons obtenu le congé 699 et d'autres congés liés à la pandémie afin de faciliter la conciliation travail-vie personnelle durant les confinements et la fermeture des écoles. Nous nous sommes servis de notre site Web, des médias sociaux et du courrier électronique pour tenir nos membres au courant de l'évolution des conditions sur les lieux de travail, des politiques et des programmes d'aide en période de pandémie. Nous avons reporté tous nos congrès et conférences et entrepris leur laborieux passage en mode virtuel.

Enfin, nous avons poursuivi les consultations avec le gouvernement et les employeurs dans le but d'assurer un retour au travail juste et sécuritaire pour tous nos membres. C'est dans cet esprit que nous avons obtenu pour eux le droit à la déconnexion, des mesures d'aide à la conciliation travail-vie personnelle et l'amélioration des politiques de télétravail.

Les congés COVID : victoire!

Nous avons remporté une grande victoire pour nos membres les plus durement touchés par la pandémie. En effet, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral s'est rangée à notre argument selon lequel le Conseil du Trésor ne pouvait pas obliger les employés à épuiser tous leurs autres congés avant d'utiliser le congé 699 pour les absences attribuables à la pandémie.

En 2020, l'AFPC avait déposé plusieurs griefs de principe contre le Conseil du Trésor, l'ACIA et d'autres organismes qui avaient restreint le recours à ce congé. Nous avons soutenu que leur politique contrevenait aux dispositions des conventions collectives de nos membres et frappait particulièrement fort les groupes marginalisés les plus touchés par la pandémie.

Cette décision signifie que les membres de l'AFPC qui ont déposé des griefs individuels pour avoir été forcés d'utiliser leurs congés annuels, de maladie ou pour obligations familiales avant d'avoir droit au congé 699 peuvent maintenant demander la remise des journées dans leur banque.

La politique de vaccination du gouvernement fédéral

L'AFPC croit toujours que la vaccination obligatoire est essentielle au maintien de milieux de travail sains et sécuritaires pour tous. Cependant, certains aspects du mandat vaccinal du gouvernement fédéral constituent une mesure administrative sévère, voire disciplinaire, qui est injuste et sans fondement. Nous avons déposé des griefs de principe au nom de tous nos membres au Conseil du Trésor, à l'Agence du revenu du Canada, à l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à Parcs Canada, là où nous croyons que la politique a été appliquée injustement. Nous avons demandé, entre autres, que le gouvernement rembourse toutes les pertes de salaire qui ont résulté de la politique.

Nous avons aussi déposé un grief de principe au nom de nos membres en télétravail au Conseil du Trésor et à l'Agence du revenu du Canada. L'employeur a placé ceux qui n'étaient pas vaccinés en congé non payé, même s'il leur avait indiqué qu'ils ne retourneraient pas sur leur lieu de travail. Nous avons soutenu que, ce faisant, le gouvernement fédéral abusait de son pouvoir, puisqu'il était peu probable que les personnes en télétravail retournent un jour à leur lieu de travail désigné et qu'ils ne représentaient aucun réel danger pour la santé et la sécurité de leurs collègues.



Phénix, le cauchemar qui n'en finit plus

Il y a six ans, le système de paye Phénix a été imposé aux fonctionnaires fédéraux, et nos membres et notre syndicat en ressentent toujours les profonds effets. L'AFPC a travaillé fort et consacré des ressources considérables afin d'en atténuer les répercussions sur ses membres.

L'AFPC aide les fonctionnaires fédéraux à composer avec ce système de paye bancal depuis son lancement, en 2016. Tous les mois, notre équipe dévouée continue à appuyer des centaines de membres victimes du fiasco Phénix. À ce jour, nous avons aidé plus de 10 000 membres à résoudre des problèmes concernant leur paye, leurs prestations de retraite, leurs prestations de soins de santé complémentaires et leurs indemnités de départ.

Grâce aux pressions que nous et nos membres avons exercées, le gouvernement a accepté, en 2019, que les fonctionnaires qu'il avait trop payés remboursent le montant net de la somme excédentaire pour une année donnée, sans avoir à porter le fardeau de l'impôt additionnel et des cotisations au RPC et à l'AE.

Nous avons réussi à déjouer les plans du gouvernement, qui voulait imposer Phénix aux 4 000 membres civils de la GRC, dont le système de paye était stable et efficace.

Depuis que le Conseil du Trésor a annoncé un nouveau mécanisme de recouvrement des sommes qu'il juge avoir payées en trop en 2016 et 2017, l'AFPC est intervenue à plusieurs reprises pour y mettre fin, car ce nouveau mécanisme ne permet pas de garantir l'exactitude des montants à recouvrer.

La direction et les spécialistes de Phénix à l'AFPC se réunissent régulièrement avec les représentants du Conseil du Trésor et de Services publics et Approvisionnement Canada — qui gèrent le système de paye — pour faire le suivi des dossiers, trouver des pistes de solution et discuter de la mise en place du futur système de paye. Ces réunions se poursuivront encore longtemps, vu l'arriéré de 141 000 dossiers, dont ceux de 35 000 retraités et anciens fonctionnaires qui attendent toujours la résolution de leurs problèmes.

Les membres de l'AFPC ont attiré l'attention du public, des médias et du gouvernement sur le fiasco Phénix en se rassemblant, en descendant dans la rue et en faisant le récit des torts qu'ils ont subis. C'est grâce à cette mobilisation si le syndicat a réussi à leur obtenir un dédommagement. Les membres continuent à presser leurs députés d'appuyer la demande de l'AFPC pour la tenue d'une enquête publique sur le système de paye Phénix.

Dédommagement Phénix : un coup de maître

En 2020, après avoir rejeté les cinq jours de congé proposés par le gouvernement en guise de dédommagement, l'AFPC a négocié, au nom de **165 000 membres**, un dédommagement général de **2 500 \$** pour le stress, l'exaspération et la souffrance causés par Phénix. Notre entente de dédommagement, la meilleure à être négociée au sein de la fonction publique fédérale, a mené à l'obtention d'une compensation complémentaire pour les autres agents négociateurs.

L'entente prévoyait aussi la création d'un processus de réclamation pour les dommages graves subis entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2020. Les employés actuels, les anciens employés ou leur succession pouvaient présenter des demandes d'indemnisation en raison de répercussions personnelles ou financières liées à Phénix.

Du pain sur la planche

- Le dédommagement général de 2500 \$ négocié par l'AFPC visait la période allant de 2016 à 2019, mais les problèmes persistent. Nous demandons que l'entente de dédommagement et le processus de réclamation négociés demeurent en place tant que tous les dommages causés par Phénix n'auront pas été réglés.
- Des années nous séparent du jour où le gouvernement disposera d'un système qui paye toujours les fonctionnaires correctement et à temps. D'ici là, l'AFPC veut que le gouvernement embauche d'autres spécialistes de la rémunération afin de régler les problèmes de paye et d'éliminer l'arriéré. Nous voulons également qu'il renouvelle les mesures incitatives permettant d'attirer et de maintenir en poste ce personnel hautement qualifié.
- Nous croyons que le dédommagement Phénix, comme tout autre, doit être exempt d'impôt, et nous encourageons nos membres à faire appel individuellement de la décision d'imposition.
- Nous voulons que le gouvernement consulte les membres de l'AFPC qui travaillent au Centre des services de paye tout au long du développement et de la mise à l'essai du nouveau système.



La négociation virtuelle porte ses fruits

À la table, nous avons refusé les concessions tout en négociant des augmentations salariales et d'autres améliorations à nos conventions collectives. Lorsque le gouvernement et les autorités de santé publique ont mis fin aux rassemblements en personne, notre syndicat s'est adapté rapidement à une nouvelle façon de négocier. La première conférence nationale sur la négociation en mode virtuel, celle de nos membres à NAV CANADA, s'est tenue en septembre 2020. Depuis, les négociations virtuelles continuent à déboucher sur des ententes partout au pays.

Une ronde de négociations avec le Conseil du Trésor et les organismes venait à peine de prendre fin en 2020 que nous commençons déjà à préparer la suivante. Nous avons tenu des conférences virtuelles sur les négociations pour mettre la dernière main à nos revendications, élire les équipes et déterminer les priorités.



Agir, c'est gagner

Après avoir été sans contrat de travail pendant plus de trois ans, les membres du groupe FB d'un bout à l'autre du pays se sont mobilisés comme jamais, aidant ainsi l'AFPC-SDI à décrocher une entente de principe avec l'Agence des services frontaliers du Canada le 6 août 2021. On doit ce résultat au dévouement et à la persévérance de l'équipe de négociation du groupe FB ainsi qu'aux membres dans l'ensemble du pays qui ont fait la grève du zèle pour envoyer un message clair au gouvernement.

Parmi les gains réalisés figurent des augmentations salariales composées d'au moins 8,08 % sur quatre ans, une nouvelle indemnité de repas annuelle de 5 000 \$ ouvrant droit à pension pour le personnel en uniforme de l'ASFC et un engagement écrit à resoumettre la proposition du groupe FB qui prévoit des modifications législatives pour la bonification des prestations de retraite anticipée en vertu du Régime de retraite de la fonction publique.

L'AFPC met fin à un autre écart salarial

Après une longue lutte, l'AFPC a remporté une importante victoire en obtenant la parité salariale de ses membres du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) avec leurs homologues de l'Agence canadienne d'inspection des aliments. La décision arbitrale du 6 janvier 2022 prescrit des augmentations échelonnées sur deux ans et l'ajout d'un échelon supérieur à l'échelle salariale. Après sa mise en œuvre, le nouveau taux maximal pour les EG sera haussé de 3,3 %. Les EG représentent 60 % de l'unité de négociation du groupe TC.



L'uniformité des droits de scolarité : une autre victoire

L'AFPC a remporté une victoire historique en mettant fin aux droits de scolarité exorbitants pour ses membres étrangers inscrits au doctorat à l'Université Queen's. Depuis septembre 2021, ces droits sont les mêmes pour tous les membres doctorants de l'AFPC, peu importe leur statut d'immigration. Cette décision est le fruit d'une campagne de deux ans menée par les membres de la section locale 901 de l'AFPC.

Pas toutes les négociations ont lieu à la table

Au début d'avril 2021, nous avons enfin entamé les négociations avec le Conseil du Trésor pour moderniser et améliorer le **Régime de soins de santé de la fonction publique**. Le Régime, dont bénéficient la plupart des fonctionnaires et retraités fédéraux, était essentiellement le même depuis 2006, malgré le protocole d'entente de 2018 engageant le Conseil du Trésor à commencer les pourparlers avant le 31 mars 2019.

Nous revendiquons l'amélioration de plusieurs éléments du Régime qui touchent la santé et le bien-être des membres, dont les soins de la vue, les services paramédicaux et des services psychologiques plus variés. Le Conseil du Trésor s'y opposant toujours, nous devons passer à la médiation.

À la fin de 2018, après de longues négociations et le recours à l'arbitrage, l'AFPC a remporté une grande victoire qui a augmenté considérablement la couverture du **Régime de soins dentaires**. Le maximum annuel pour les soins dentaires ordinaires et extraordinaires est passé graduellement de 1700 \$ à 2500 \$ — une augmentation de 47 % —, et les implants dentaires ont été ajoutés à la liste des soins assurés.

L'heure est venue de négocier d'autres améliorations au Régime de soins dentaires. Nous avons sondé l'opinion des membres sur

la question lorsque le processus a débuté à la mi-novembre 2021. Dès la première semaine, plus de 12000 membres ont rempli le questionnaire. Nous fonderons nos revendications sur les résultats du sondage.

Les temps changent, nos revendications aussi

La teneur des négociations avec les employeurs continue de répondre aux besoins émergents et pressants de nos membres. Ainsi, nous revendiquons maintenant le droit à la déconnexion sans représailles, car nos membres doivent être protégés contre l'intensification du travail découlant de l'évolution de la technologie et les effets néfastes que peut avoir le télétravail dans leur vie personnelle.

En vue de favoriser la création d'un environnement sûr pour nos membres non binaires, nous avons négocié un libellé neutre pour plusieurs conventions collectives, notamment à la Société canadienne d'hypothèques et de logement, au Conseil de recherches en sciences humaines et à la Ville de Moncton.

Les auxiliaires d'enseignement de l'Université Western ont une nouvelle lettre d'entente qui prévoit un sondage, un plan d'action et un comité mixte sur l'équité, la diversité et l'inclusion. L'Université doit aussi répartir équitablement les postes d'auxiliaire d'enseignement.

Le personnel étudiant de l'Université du Québec à Rimouski est maintenant admissible aux congés de maternité et de conjoint après 200 heures, au lieu de 300.

Nous avons obtenu pour nos membres au Hameau de Baker Lake quatre jours de congé payé pour pratiques traditionnelles autochtones, dont la chasse, la pêche et la récolte.

Durant la pandémie, le télétravail est devenu la norme pour de nombreuses personnes. Aux Fonds non publics — Ottawa, l'employeur est tenu de fournir le matériel et le réseau électronique nécessaires aux membres du personnel qui ont une entente de télétravail. Aux Fonds non publics — Suffield, le projet pilote des horaires flexibles qui se poursuit comprend des options de télétravail.

Nos membres à la maison Bryony, refuge pour femmes qui fuient la violence familiale, ont négocié un horaire de quarts qui prévoit des personnes suppléantes, un protocole d'entente sur l'évaluation des risques de violence et sur la fréquence des évaluations (annuelles, au minimum), ainsi que la tenue d'un entretien avec le personnel exposé à la violence au travail ou touché par cette violence dans les trois jours civils suivant les incidents.

À l'hôpital du Yukon, un nouvel article de la convention collective de nos membres exige de l'employeur qu'il établisse un processus de désamorçage du stress après la survenue d'un traumatisme, ce qui comprend la violence physique, les menaces de violence physique, les traumatismes indirects, un vol à main armée et une prise d'otage. Le personnel a aussi droit à un allègement des tâches ainsi qu'à des ressources appropriées et un soutien sans perte de salaire.

Les grèves

**Services des transports
de la Ville de Whitehorse**
29 jours de grève du zèle

**Centre de soutien et de counseling
Many Rivers**
83 jours

**Commission des champs
de bataille nationaux**
25 jours

GDI, garnison de Petawawa
114 jours

Bureau du vérificateur général
127 jours

**Syndicat des employé-e-s
occasionnel-le-s de l'Université McGill
(SÉOUM), responsables d'étage**
4 jours

Le Conseil national mixte

L'AFPC, comme tous les autres agents négociateurs fédéraux, participe aux travaux du Conseil national mixte et de ses comités avec le Conseil du Trésor. Le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail a conçu conjointement du matériel d'orientation sur la violence et le harcèlement, dont un outil d'évaluation, un modèle d'énoncé de mandat et un document sur la violence familiale.

Depuis 2018, le Comité des postes isolés et des logements de l'État se consacre à la révision de la méthode de calcul de l'indemnité des frais de logement. Un groupe de travail a été créé récemment pour accélérer les démarches.

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi a fait part de ses commentaires et observations sur différents projets, dont le Projet de modernisation du processus de déclaration volontaire du gouvernement fédéral. Il a aussi fourni une importante rétroaction sur le guide de l'Étude des systèmes d'emploi, conçu par le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique, et a demandé la tenue de consultations plus poussées.

La Commission de la fonction publique propose d'apporter des modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin de créer un effectif diversifié et inclusif et d'éliminer les préjugés inconscients dans le domaine de la dotation.

Notre syndicat poursuit sa croissance

L'AFPC a centré ses efforts de syndicalisation sur le secteur universitaire, mais des campagnes fructueuses ont également permis des incursions dans d'autres secteurs, notamment le jeu, la technologie de l'information, la recherche, la sécurité et le transport, la fonction publique du Québec et les organisations non gouvernementales. Nous avons également élargi les unités de négociation existantes et négocié des ententes de services avec des associations universitaires en Alberta.

En outre, nous avons mené à bien la syndicalisation des établissements résidentiels de la Rising Sun Community, programme agissant pour le compte de Service correctionnel Canada (SCC). Ses membres fournissent des logements transitoires et du soutien aux hommes qui réintègrent la société après un séjour dans un établissement pénitentiaire fédéral. Malgré les efforts de dissuasion de SCC, l'AFPC a obtenu 100 % des voix au vote de représentation.

Après plusieurs années d'attente, plus de 1000 membres civils de la GRC, dont la rémunération était appariée à celle des unités existantes du Conseil du Trésor, sont passés à l'AFPC. Nos unités de négociation ne cessent de croître.

Syndicalisation par secteur

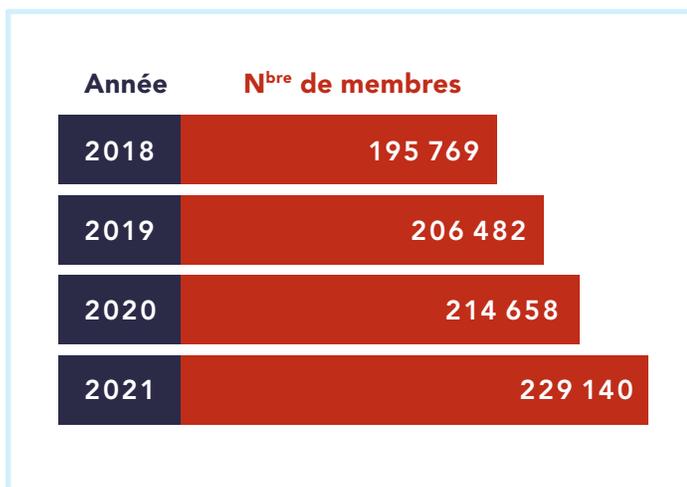
Comprend les nouveaux certificats, les expansions d'unités de négociation existantes, les affiliations et les ententes de services.

Secteur	Membres
Jeu	11
TI	180
ONG	159
Fonction publique provinciale	300
Recherche	300
Sécurité	140
Transports	74
Universités	7 136
Total	8 301

Tisser des liens avec la jeunesse

Plus que jamais, notre syndicat a besoin de ses forces vives, et pour assurer sa vigueur, il lui faut mieux soutenir ses jeunes membres, dirigeantes et dirigeants, et militantes et militants. À la fin de 2018, l'AFPC a tenu son tout premier Forum national des jeunes membres, auquel ont pris part 50 déléguées et délégués de partout au pays. On y a discuté des dossiers qui touchent particulièrement les jeunes travailleuses et travailleurs, comme les services de garde, les congés parentaux, la santé, la sécurité et la précarité de l'emploi.

De plus en plus, nous nous efforçons de laisser la place à la relève. Le Groupe de travail national des jeunes membres de l'AFPC se réunit chaque mois, et nos conférences régionales des jeunes travailleuses et travailleurs permettent de poursuivre le travail de mobilisation. Outre la mise à jour de la formation syndicale de base, nous avons organisé des tables rondes virtuelles nationales et des forums de discussion sur divers sujets, tels que l'équité au travail, la précarité de l'emploi et le pouvoir des jeunes à la table de négociation. Nous avons même tenu un événement social en mode virtuel.



Première Conférence des sections locales à charte directe

L'AFPC a tenu sa toute première Conférence des sections locales à charte directe (SLCD) à Montréal, en novembre 2018. On y a recensé des façons dont le syndicat peut répondre aux besoins particuliers des SLCD, dont la diversité et le nombre ne cessent de croître. À l'heure actuelle, 81 SLCD représentent plus de 31 000 travailleuses et travailleurs appartenant à 101 unités de négociation, pour la plupart accréditées et régies en vertu des lois provinciales sur les relations de travail. Si la plupart des personnes représentées par les SLCD travaillent dans des établissements d'enseignement postsecondaire, certaines font partie de services policiers, d'administrations municipales, de Premières Nations et de divers secteurs, dont le jeu, la sécurité et la santé.

La conférence a, en outre, permis aux personnes déléguées d'établir des stratégies pour renforcer la solidarité et améliorer les conditions de travail des membres. Elles y ont aussi discuté de la précarité, problème particulièrement répandu dans le secteur postsecondaire, et des façons dont l'AFPC et les SLCD peuvent s'y attaquer. Dans la foulée de l'événement, l'AFPC a modifié ses protocoles afin que les SLCD puissent procéder à l'adhésion de leurs membres par voie électronique. Les sections locales des établissements postsecondaires en Ontario y ont maintenant accès, et la formule sera offerte en priorité à l'ensemble des SLCD. L'AFPC a aussi revendiqué des modifications aux lois fédérales pour le compte des membres de SLCD. Enfin, par l'entremise de la coalition *L'éducation pour toutes et tous*, elle fait pression auprès des gouvernements fédéral et provinciaux pour qu'ils augmentent le financement de la recherche universitaire et réduisent les droits de scolarité partout au pays.



Communication avec les membres et la population

Depuis 2019, l'équipe des communications de l'AFPC a publié plus de 550 articles et documents d'information à l'intention de ses membres sur son site Web, dans les médias sociaux et dans l'infolettre, distribuée par courriel. L'équipe des demandes de renseignements a, quant à elle, répondu à quelque 18 000 demandes de la part des membres.

Portée accrue en ligne

La nouvelle mouture de notre **infolettre** hebdomadaire, envoyée le dimanche, suscite un plus grand engouement. Grâce aux efforts de mobilisation et à des outils de constitution de listes, nous avons augmenté de 58 % en quatre ans notre base d'adresses courriel personnelles – passant de 116 000 à 200 000.

Notre taux d'ouverture moyen de **40 %** est bien supérieur aux moyennes du secteur. Ce sont donc 80 000 membres de l'AFPC qui ouvrent nos courriels chaque semaine, et **120 000** dans le cas de mises à jour importantes sur les négociations. Qui plus est, la majorité de nos membres reçoivent maintenant ces communications dans la langue officielle de leur choix.

Médias sociaux

Grâce aux médias sociaux, nous avons étendu notre portée en ligne et amélioré nos outils de communication avec les membres. Le nombre d'abonnés à notre compte **Facebook** est passé de 36 000 à **plus de 41 000**. Depuis mai 2019, plus de **5 millions de personnes** y ont lu ou commenté nos publications. Nous y publions également des vidéos et des documents graphiques. L'AFPC a aussi **3 000 abonnés** à son compte Instagram, consulté par **1,4 million d'utilisateurs**. Enfin, depuis 2020, notre compte Twitter bilingue, issu de la fusion de nos deux anciens comptes, est suivi par **12 600 personnes**.

Le Rassembleur aux multiples formats

La publication de notre bulletin *Le Rassembleur* se poursuit; nous l'expédions au domicile de tous les membres dont nous connaissons l'adresse postale. Pendant la pandémie, nous en avons lancé une version numérique, distribuée à plus de **200 000 membres**.



Tout dans les deux langues officielles

L'équipe des Services linguistiques de l'AFPC traduit en moyenne **2,2 millions** de mots par année. En 2019, le volume de mots traduits a augmenté de 30 %, pour ne jamais redescendre.

Nouvel outil pour une meilleure mobilisation

Le carrefour **Action Network** est un outil numérique novateur qui intègre dans une seule plateforme les courriels, les messages textes entre pairs, les pétitions, les appels à l'action, les événements et les analyses afin de simplifier la mobilisation de nos membres et de mieux protéger leurs données.

Action politique

L'AFPC a pris part à des actions en faveur de multiples changements législatifs :

- l'**interdiction des stages non rémunérés** dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, maintenant incluse dans le *Code canadien du travail*;
- l'adoption de lois anti-briseurs de grève par le fédéral. La récente entente de soutien et de confiance intervenue entre le NPD et les libéraux comprend un engagement à présenter une telle loi avant la fin de 2023;
- la création **d'un programme national de services de garde**, un dossier qui a beaucoup progressé dans les deux dernières années;
- la modification du *Code canadien du travail* afin qu'il reflète les nouvelles réalités du travail, par exemple le **droit à la déconnexion, l'égalité de traitement pour un travail égal**, des mesures de protection accrues pour les **travailleuses et les travailleurs précaires**, des **congés pour les pratiques traditionnelles autochtones et les victimes de violence familiale**. Toutes ces questions font l'objet d'une loi ou le feront bientôt;
- une révision de la législation fédérale sur **l'accès à l'information**, attendue depuis longtemps.

Depuis le dernier congrès de l'AFPC, il y a eu deux **élections fédérales**. Nous avons créé des dizaines d'outils de communication stratégique et de mobilisation pour encourager

les membres à voter pour des candidates et candidats prêts à défendre les services publics : enquête préélectorale auprès des membres en 2021, informations sur les droits politiques et les droits d'expression sur les médias sociaux, analyse du rendement et des programmes des cinq principaux partis, carte de bingo pour le débat, publicités numériques mettant en garde contre les coupes budgétaires des conservateurs, et bien d'autres.

Notre action dépasse les murs de la Chambre des communes. En réponse à une demande de rétroaction d'Élections Canada après le scrutin de 2019, nous avons déposé un mémoire précisant nos préoccupations et nos recommandations sur la question des agents négociateurs de la fonction publique fédérale qui doivent négocier avec le gouvernement à titre d'employeur en période électorale. Récemment, nous avons également fait part de nos commentaires sur les modifications proposées au Code de déontologie des lobbyistes.

Les gouvernements conservateurs sont connus pour leurs lois anti-travailleurs. Adopté en juillet 2020, le **projet de loi 32**, *Restoring Balance in Alberta's Workplaces Act*, constitue une terrible attaque contre les droits des travailleurs. En limitant les dépenses des syndicats, qui doivent servir à des activités dites « essentielles », cette loi s'immisce dans leurs affaires internes et limite la portée politique et sociale de leurs actions. L'AFPC soutient activement la riposte de l'Alberta Federation of Labour, car nous savons qu'une victoire dans ce dossier pourrait avoir un effet domino.

Des campagnes pour l'équité et le développement des membres

Au cours des quatre dernières années, l'AFPC a mené de nombreuses campagnes d'envergure.

- **Toujours là pour vous** – Cette campagne nationale numérique, radiophonique et télévisuelle mettait en relief le travail important et diversifié de nos membres et réclamait la fin du fiasco Phénix. Elle a joint **une personne sur 12** au Canada, pour un total de 37 millions d'impressions et plus de 22 000 signataires d'une pétition.
- **Le Nord : notre région, notre avenir, nos services publics** – Campagne panterritoriale numérique et radiophonique dans la région du Nord pour souligner le travail des membres de l'AFPC dans tous les Éléments.
- Campagne nationale de pression sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public pour la nationalisation des maisons de soins de longue durée **Revera** – Elle a obtenu d'excellents résultats sur le plan de l'engagement : la lettre ouverte aux députés a été signée par plus de 15 000 personnes; plus de 5 000 courriels ont été envoyés à Investissements PSP; 500 appels téléphoniques ont été faits aux députés. Les membres de l'AFPC ont effectué au moins 12 000 de ces actions.
- **Exposez les coûts** – Campagne anti-privatisation menée conjointement par des sections et des Éléments de l'AFPC qui a permis de mettre fin à la sous-traitance dans les centres d'appels de l'Agence du revenu du Canada et de modifier les politiques du ministère de la Défense nationale. Nous continuons à faire pression sur Emploi et Développement social Canada pour qu'il remette en interne le 1-800-OCanada.



Lutte contre l'injustice et les lois antisyndicales

Depuis plus de deux ans, les audiences, les conférences préparatoires, la conciliation et la médiation se font de manière virtuelle, conformément aux directives locales en matière de santé publique. C'est aussi le cas de nombreuses commissions des relations de travail provinciales et des commissions fédérales.

Accélération de la procédure de règlement des griefs

Il peut y avoir de longs délais dans l'arbitrage de griefs. Certains dossiers prennent des années, voire une décennie ou plus à se régler. Dans le cadre de son initiative visant à éliminer l'arriéré et les délais démesurés, l'AFPC, avec l'aide des Éléments, formule des recommandations à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

Examen sur le harcèlement sexuel dans l'armée

En avril 2021, le gouvernement fédéral a annoncé la nomination de Louise Arbour, juge à la retraite de la Cour suprême, à la tête d'un examen externe sur le harcèlement sexuel en milieu de travail militaire. Le mandat de M^{me} Arbour comprend la formulation de recommandations pour la création d'un mécanisme de surveillance externe efficace. L'AFPC et l'Union des employés de la Défense nationale collaborent avec le bureau de M^{me} Arbour au processus d'examen et veillent à ce que soient entendus les membres civils syndiqués touchés.

L'AFPC a également aidé de nombreux membres, actuels et anciens, à présenter leurs réclamations dans le cadre du règlement du recours collectif pour inconduite sexuelle des Forces armées canadiennes (FAC) et du ministère de la Défense nationale. Le règlement prévoit une indemnisation financière, des mesures réparatrices, des changements aux politiques des FAC ainsi que des changements aux politiques d'Anciens Combattants en matière d'invalidité.

Le ministère de la Défense nationale, coupable de racisme anti-noir

En 2020, l'AFPC a remporté une cause historique en représentant Christian Reeves, le seul Noir inscrit au programme de mécanicien de la base des Forces canadiennes à Halifax. Dans une manifestation ostensible de racisme anti-noir, il avait été renvoyé pour « rendement insuffisant ». Après le dépôt d'un grief, l'AFPC a lancé une enquête qui a révélé un complot à son endroit. Il a obtenu des dommages-intérêts et quatre ans de salaire rétroactif.

Recours collectif noir — 50 ans d'antécédents

En 2020, douze fonctionnaires fédéraux, dont des membres de l'AFPC, se sont mobilisés pour intenter un recours collectif au nom de leurs collègues qui sont des personnes noires, antillaises ou d'origine africaine. Les fonctionnaires en cause, qui ont travaillé au gouvernement au cours des 50 dernières années, allèguent que l'employeur a perpétué leur exclusion en limitant l'avancement professionnel des personnes noires compétentes au sein de la fonction publique fédérale, comme en témoigne leur sous-représentation dans les rangs de la gestion et de la direction.

En mars 2022, quelque 1 300 fonctionnaires fédéraux, actuels et anciens, se sont joints au recours pour demander plus de 2,5 milliards de dollars en dommages-intérêts, des réformes, un fonds pour la santé mentale des personnes salariées et des excuses officielles. L'AFPC, qui appuie ce recours collectif historique, a demandé le statut d'intervenant dans cette affaire. L'équipe juridique et le personnel de l'AFPC rencontrent régulièrement le secrétariat du recours collectif pour mettre en commun leurs ressources et coordonner la couverture dans les médias traditionnels et numériques. En outre, l'AFPC a publié des entrevues approfondies avec les plaignants, tenu une table ronde sur le sujet et commandé un rapport sur la façon d'améliorer sa propre représentation des membres noirs.

Les audiences portant sur la certification, qui auront lieu du 21 au 23 septembre 2022, détermineront la suite du recours collectif.

Discrimination contre des travailleurs autochtones dans de multiples ministères

En septembre 2021, des fonctionnaires autochtones ont déposé un recours collectif, pour lequel on attend l'avis de certification. Leur requête porte sur la discrimination systémique dont sont victimes les Autochtones qui travaillent dans certains ministères fédéraux au service de leurs communautés. L'AFPC et les principales parties prenantes collaborent en vue de trouver la meilleure façon de soutenir les membres autochtones face à la discrimination systémique, au harcèlement et aux obstacles à la promotion.

Contestation constitutionnelle et en vertu de la Charte

L'AFPC participe, avec d'autres syndicats et fédérations du travail de l'Ontario et du Manitoba, à la contestation, en vertu de la Charte, des lois qui restreignent ou suppriment le droit à la libre négociation collective. En Ontario, nous contestons le **projet de loi 124**, *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, qui limiterait à 1 % les augmentations de salaire. Cette loi aura des répercussions directes sur nos membres dans les secteurs universitaire et de la santé en Ontario. Nous avons notamment mis en lumière ses éventuels effets sur l'Autorité sanitaire de la région de Weeneebayko, compte tenu de sa situation bien particulière d'hôpital rural du Nord servant une population principalement autochtone.

Au Manitoba, nous nous opposons au **projet de loi 28**, *Loi de 2017 sur la viabilité des services publics*, qui prévoit un gel salarial

de deux ans, suivi d'augmentations minimales pendant deux autres années. Bien qu'il ne soit jamais entré en vigueur, ce projet de loi visait à supprimer les revendications salariales et à réduire la capacité des syndicats à négocier.

Au Québec, l'AFPC est l'un des deux syndicats qui participent à la contestation judiciaire du **projet de loi 21**, *Loi sur la laïcité de l'État*, qui interdit au personnel enseignant des écoles publiques, aux juges, aux agents de police et à d'autres fonctionnaires de porter des signes religieux lorsqu'ils sont en fonction. En 2021, la Cour supérieure du Québec a jugé que l'utilisation par le gouvernement provincial de la clause dérogatoire l'empêchait d'annuler le projet de loi. Elle a toutefois reconnu que le projet de loi 21 avait des effets négatifs disproportionnés sur les femmes musulmanes et les personnes racialisées.

L'ARC est incapable de mettre fin au harcèlement

Dans une décision sans précédent, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a conclu que l'Agence du revenu du Canada (ARC) avait fait preuve de discrimination à l'égard de Marilyn Doro, membre de l'AFPC, en ne lui offrant pas un milieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement. La Commission a ordonné à l'ARC de lui verser 20 000 \$ pour la douleur et les souffrances qu'elle a subies en raison du harcèlement sexuel et 20 000 \$ de plus pour avoir mal géré le dossier. Ces montants représentent le maximum de dommages-intérêts permis par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour ce type d'indemnisation. L'ARC a également dû rembourser 22 955 \$ à M^{me} Doro pour le traitement de sa dépression et de son anxiété découlant du harcèlement. Le rapport indépendant recensait 13 incidents de harcèlement sexuel.

L'équité salariale : une lutte qui se poursuit

Pendant des décennies, l'AFPC et ses membres ont lutté pour l'obtention d'une loi fédérale proactive sur l'équité salariale qui obligerait les employeurs à verser un salaire égal pour un travail de valeur égale sans que les syndicats aient à déposer de plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Le 31 août 2021, la *Loi sur l'équité salariale* est enfin entrée en vigueur. Il s'agit d'une victoire historique qui pourrait avoir une grande incidence sur les salaires de nos membres, en particulier dans les catégories d'emploi à prédominance féminine.

La nouvelle *Loi* s'applique à 212 employeurs sous réglementation fédérale ayant un effectif de 10 personnes ou plus représentées par l'AFPC, ce qui comprend de grandes unités de négociation nationales, comme le Conseil du Trésor et Postes Canada, et d'autres, plus petites, comme celles des aéroports, des musées, des ports et du Nord.

Les syndicats et les employeurs seront tenus de créer des comités d'équité salariale et d'établir conjointement des plans d'équité salariale afin de remédier aux inégalités dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur de la *Loi*. Ces plans devront être mis à jour tous les cinq ans. Tout au long de ce processus, l'AFPC continuera de collaborer avec les Éléments et les sections locales et de les renseigner à ce chapitre.

En ce qui concerne l'administration publique centrale, nous avons créé un groupe de travail multilatéral, comprenant d'autres agents négociateurs, qui se réunira jusqu'à ce que soit formé un comité d'équité salariale. Le Conseil du Trésor dispose d'une grande équipe de négociation qui se consacre aux questions d'équité salariale.

L'équité salariale : la persévérance porte ses fruits

Après une vingtaine d'années de litige, l'AFPC et l'Union canadienne des employés des transports sont parvenues à une entente sur l'équité salariale avec NAV CANADA pour les employés occupant des postes à prédominance féminine. Rappelons que la plainte du syndicat, déposée en 2002, s'appuyait sur l'imposant règlement conclu avec le Conseil du Trésor en 1999 et approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne. Le règlement vise les employés qui occupaient certains postes entre le 1^{er} novembre 1996 et le 30 juin 2011.

Le Groupe de travail sur l'équité entre les genres sort des sentiers battus

Les femmes représentent le groupe démographique le plus important de l'AFPC (environ 60 % des membres). Certes, nous avons réalisé des gains importants en matière d'équité salariale, de congés de maternité et parental payés, d'avantages sociaux pour les conjoints de même sexe et de congé pour violence familiale, mais les femmes et les membres d'autres groupes d'équité demeurent nettement sous-représentés au sein de notre direction élue et de celle des Éléments.

À la recommandation du Comité national des droits de la personne en décembre 2017, le Conseil national d'administration a créé, en 2018, le Groupe de travail sur l'équité entre les genres. Son mandat est d'examiner la parité hommes-femmes au sein de tous les organes de direction du syndicat, de déceler les obstacles à la parité, d'évaluer les initiatives existantes et de formuler des recommandations en vue d'accroître la représentation des femmes dans tous les secteurs d'activité de l'AFPC. Le Groupe de travail a adopté une approche intersectionnelle pour tenir compte du fait que les femmes ne vivent pas les inégalités de la même façon ni avec la même intensité.

Le Groupe de travail a relevé des obstacles majeurs, notamment une culture syndicale problématique, l'inaccessibilité des réunions, des sections locales inactives et non engagées ainsi qu'une structure confuse. Les obligations familiales et la peur des représailles de l'employeur ont également été rapportées.



Notre syndicat travaille à la mise en œuvre des 13 recommandations du Groupe de travail, toutes adoptées par le Conseil national d'administration. En voici certaines :

- intégrer l'analyse intersectionnelle et comparative entre les genres dans tous nos travaux, y compris la relecture des Statuts, des politiques et des règlements de l'AFPC;
- utiliser le programme de mise en valeur des sections locales pour construire un syndicat plus inclusif et établir un programme de formation syndicale pour les femmes, un programme de développement du leadership et un programme de mentorat;
- améliorer l'inclusivité du processus de négociation;
- mettre sur pied un programme de sensibilisation ainsi qu'un réseau de femmes au sein de l'AFPC;
- évaluer les progrès réalisés chaque année.

Le Groupe de travail était formé de Sharon DeSousa (à l'époque vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC-Ontario), de June Winger (présidente de l'Union des employés de la Défense nationale), et de Missy Taylor, Sandrine Oka et Angela Decker, membres du Groupe de travail des femmes du Comité national des droits de la personne.

Lutte contre le racisme

Après une série d'événements horribles, dont les meurtres de George Floyd, d'Ahmaud Arbery et de Breonna Taylor, aux États-Unis, et de Regis Korchinski-Paquet, au Canada, des manifestations en appui au mouvement « La vie des Noirs compte » (*Black Lives Matter*) ont eu lieu de par le monde. L'AFPC a répondu en demandant que justice soit rendue à la communauté noire et que des mesures soient prises pour éliminer le racisme institutionnel et les préjugés inconscients à l'égard des personnes noires, autochtones et racialisées. Nous avons conçu des documents numériques à partager, des affiches et des pancartes de protestation, et avons organisé des webinaires sur la lutte contre le racisme, notamment :

- *Le racisme anti-noir : notre combat à tous*
- *Introduction à l'antiracisme pour les personnes blanches*
- *Le racisme systémique au sein du mouvement syndical*

Les crimes haineux envers les personnes d'origine asiatique sont à la hausse au pays et dans le reste du monde en raison des mythes et des préjugés voulant que ces personnes soient responsables de la COVID-19. Le racisme anti-asiatique n'est pas un phénomène nouveau, mais la pandémie l'a remis à l'ordre du jour. En 2021, à l'occasion du Mois du patrimoine asiatique, nous avons tenu un webinaire sur la lutte contre le racisme anti-asiatique durant lequel ont été examinés les principaux enjeux de l'activisme asiatique, en compagnie d'éminents universitaires et militantes et militants des droits de la personne.



Notre plan d'action contre le racisme

L'héritage du colonialisme, de l'esclavage, des pensionnats et du racisme systémique tant au sein de la société que de notre syndicat continue de causer des torts. Plus que jamais, il est urgent d'apporter des changements systémiques, transformateurs et durables.

C'est pourquoi nous avons adopté un Plan d'action contre le racisme, dont les priorités sont les suivantes :

- consulter les membres noirs, autochtones, asiatiques et racialisés;
- renforcer les activités de promotion et de représentation de l'AFPC en matière de discrimination raciale et de racisme au travail;
- mettre en place un centre de ressources sur la lutte contre le racisme, proposant des outils et de la documentation facilement accessibles;
- effectuer une vérification des activités syndicales et des Statuts et Règlements de l'AFPC;
- mobiliser les membres contre le racisme au moyen de campagnes.

Nous avons entamé les consultations auprès des membres autochtones, noirs et racialisés en novembre 2021, lors des Conférences nationales Équité. Nous avons aussi tenu une table ronde avec les membres noirs de l'Atlantique en décembre 2021 et prévu un sondage national et des groupes de discussion avec des membres

autochtones, noirs et racialisés plus tard cette année. En outre, nous sommes en train de mettre la touche finale à notre cours sur la représentation et la lutte contre le racisme en milieu de travail, en vue de l'offrir au printemps.

Certains travaux du Plan d'action répondent aussi aux recommandations du Groupe de travail sur l'équité entre les genres, comme la formation sur l'analyse intersectionnelle et comparative entre les genres, qui aide les participants à repérer les obstacles systémiques et leur fournit des outils d'analyse de l'équité. De plus, le Groupe de travail et le Plan d'action préconisent tous deux la mise en place d'un programme de mentorat pour soutenir les leaders issus de la diversité. Ce ne sont là que les premières étapes; de nouvelles recommandations devraient se dégager de nos consultations en cours.

En réponse aux recommandations de longue date visant à éliminer le racisme systémique au sein de l'AFPC, nous avons mis en place un Bureau de lutte contre l'oppression et un comité de lutte contre le racisme.

Évolution des dossiers concernant l'équité

La pandémie a eu des conséquences disproportionnées sur certains groupes, ce qui rend notre travail sur l'équité d'autant plus urgent. Ainsi, nous avons étoffé notre programme pour le Mois de l'histoire des Noirs, en y intégrant notamment des tables rondes virtuelles, des publications numériques et une chronologie de l'histoire du travail des Noirs. Pour la première fois au Canada, le 1^{er} août, le Jour de l'émancipation était officiellement célébré, et l'AFPC y a contribué en publiant de l'information sur son origine et sur les façons pour les membres d'y participer.

La section *Ressources éducationnelles sur l'antiracisme* de notre site Web contient maintenant les pages suivantes :

- Webinaires de l'AFPC sur l'antiracisme
- Vérité et réconciliation
- La vie des Noir.e.s compte (*Black Lives Matter*)
- Ressources générales sur l'antiracisme
- Décolonisation et enjeux autochtones
- Ressources pour les personnes blanches

Vérité et réconciliation

À l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones, nous avons invité les membres à se familiariser avec l'histoire des peuples autochtones et le rapport de la Commission de vérité et réconciliation. Nous avons également tenu un webinaire sur la façon de travailler en tant qu'alliés, de favoriser leur souveraineté et d'appuyer la décolonisation.

L'AFPC, qui a réitéré son engagement à l'égard de la vérité et de la réconciliation, a commencé à réfléchir à la façon dont elle peut mettre en œuvre les recommandations de la Commission de vérité et réconciliation. Après la confirmation de la présence de milliers de tombes anonymes sur le site d'anciens pensionnats autochtones, dont celui de Kamloops, notre personnel à l'échelle nationale a observé un moment de silence en présence d'un aîné. De plus, nous avons commencé à revoir le libellé des politiques syndicales et des conventions collectives afin d'y supprimer toute influence coloniale.

Enfin, à l'occasion de la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le 30 septembre 2021, nous avons créé diverses ressources afin d'aider les membres à participer aux efforts.

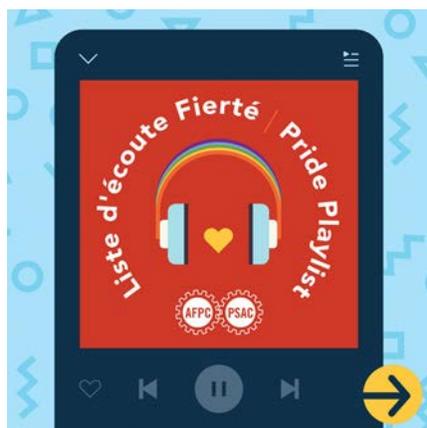
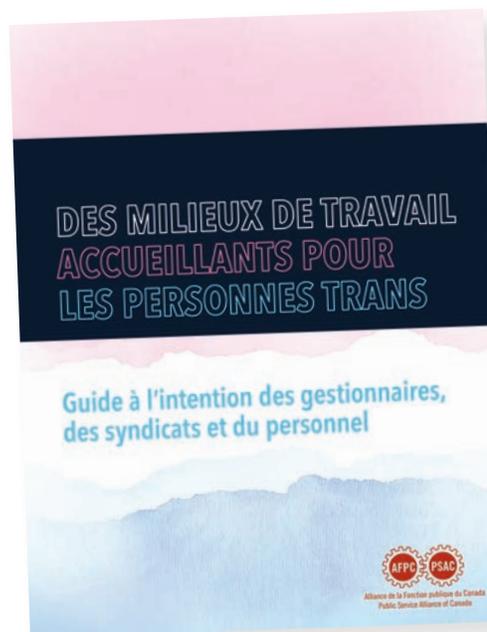


Soutien aux membres LGBTQ2+

L'AFPC demeure vigilante afin de s'assurer qu'aucune loi ni politique ne nuit aux personnes transgenres. Nous avons créé des ressources pour rendre tous les espaces, y compris notre syndicat, plus inclusifs pour les personnes transgenres. Ainsi, nous avons lancé un guide destiné aux travailleurs, aux syndicats et aux gestionnaires sur la création de lieux de travail inclusifs ainsi qu'une série de vidéos soutenant les personnes transgenres et la diversité des genres dans les milieux de travail.

Nous avons demandé aux membres d'écrire à leurs députés afin que ceux-ci votent en faveur du projet de loi C-6 mettant fin au Canada à l'abomination qu'est la thérapie de conversion. Si ce projet de loi n'a pu être adopté avant les élections fédérales de 2021, une version améliorée, le projet de loi C-4, a reçu l'aval du nouveau Parlement en décembre. Nous continuons d'exercer des pressions pour que soit levée l'interdiction de dons de sang, d'organes et de moelle osseuse imposée à bon nombre de personnes LGBTQ2+.

Nous continuons de proposer des activités à l'occasion de la Fierté. En 2021, nous avons présenté aux membres une liste d'écoute composée de chansons d'artistes LGBTQ2+ et d'alliés qui célèbrent la vie, les expériences et le militantisme queer. Nous avons également redessiné notre drapeau de la fierté en y ajoutant une bande noire pour la diversité et une bande brune pour l'inclusion, en plus de créer un nouveau drapeau pour les personnes transgenres.



Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Le gouvernement fédéral a amorcé son examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et l'AFPC participe activement à cette initiative tant attendue. À ce sujet, nous avons effectué deux sondages en ligne : un pour les membres et l'autre pour les leaders, les militantes et militants et les membres du personnel qui travaillent dans le domaine. Nous avons aussi tenu deux consultations virtuelles auxquelles a pris part le Comité national des droits de la personne.

Équité — Consultations en cours

Le syndicat contribue à la réflexion du Comité technique sur l'emploi de Normes d'accessibilité Canada, chargé d'élaborer des normes d'emploi en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

En outre, nous participons, de concert avec l'employeur, au groupe de travail qui a été formé pour examiner les répercussions des exigences en matière de langues officielles sur les perspectives d'emploi et l'avancement professionnel des groupes d'équité.

Conférences Équité

À l'occasion de l'édition 2021 de la Conférence nationale des femmes de l'AFPC, plus de 150 déléguées se sont réunies pour discuter de leur vécu de syndiquées, de militantes et de dirigeantes. Elles ont adopté des résolutions, dont plusieurs reflètent les conclusions du rapport du Groupe de travail sur l'équité entre les genres.

Les quatre Conférences nationales Équité (Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté et Accès) ont eu lieu en mode virtuel en novembre dernier. Ayant pour thème « Mobiliser. Outiller. Unir. », on y a discuté des mesures à prendre pour faire progresser les droits de la personne des membres de façon à tenir compte de l'intersectionnalité.

Initiatives contre le harcèlement et la violence

Conformément à une résolution du congrès national triennal 2018, l'AFPC a créé le Fonds de lutte contre le harcèlement. Il permettra de financer jusqu'à hauteur de 25 000 \$ les initiatives à ce chapitre mises en œuvre par les sections locales, les sections locales à charte directe, les conseils régionaux, les comités régionaux, les conseils de région et les Éléments.

La nouvelle réglementation fédérale sur le harcèlement et la violence a été mise en œuvre. Elle incite les employeurs à adopter une approche proactive afin de prévenir et de résoudre les incidents de harcèlement et de violence au travail. De plus, elle les oblige à mener des évaluations en vue de cerner promptement les risques et d'en tenir compte dans leurs politiques, procédures et formations relatives aux ressources humaines.

L'AFPC a réussi à obtenir que le Programme du travail rétablisse le comité consultatif chargé de faire des recommandations sur les enquêteuses et enquêteurs à retenir, les documents d'orientation et le règlement lui-même. Il est essentiel que les interprétations, les politiques et les guides du Programme du travail conservent leur pertinence.

Nous encourageons nos membres à prendre part à l'étude pancanadienne sur les expériences de harcèlement et de violence sexuelle sur les lieux de travail menée par le Congrès du travail du Canada, en collaboration avec le Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants.

La santé et la sécurité en temps de pandémie

Il va de soi que la pandémie a placé les questions de santé et de sécurité au travail au cœur de nos priorités. Les membres de la direction et le personnel de l'AFPC ont travaillé sans relâche pour régler les problèmes complexes qui en ont découlé, qu'il s'agisse de veiller à ce que les membres disposent de l'équipement de protection individuelle approprié ou d'exiger que les stratégies de protection, y compris la vaccination obligatoire, soient mises en œuvre correctement, équitablement et dans le respect des droits des travailleuses et travailleurs.

La santé mentale demeure aussi une priorité. Nous maintenons nos revendications en la matière et avons fait d'importants gains dans nos conventions collectives avec le Conseil du Trésor, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et l'Université Queen's.

L'AFPC a pris part aux réunions du conseil consultatif du Centre d'expertise pour la santé mentale et du réseau des champions de la santé mentale. Nous participons également aux travaux du Comité interministériel de mesure du rendement en matière de santé mentale, chargé d'examiner la façon dont le Conseil du Trésor peut mesurer son engagement à l'égard de la Stratégie en matière de santé mentale, en faire rapport et l'améliorer continuellement.

Notre syndicat participe aussi, par l'entremise du Comité sur les mécanismes de soutien en santé mentale, à l'élaboration d'une étude sur la prévention des traumatismes psychologiques. Malheureusement, le Conseil du Trésor refuse de consacrer des ressources ou d'accorder du temps au personnel pour la rédaction d'un rapport final.

La violence et le harcèlement restent de grands problèmes. En vue d'améliorer la situation pour nos membres de la fonction publique fédérale,

nous avons établi conjointement avec le Conseil du Trésor, par l'intermédiaire du Conseil national mixte, de nouveaux documents d'orientation pour les évaluations conjointes de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Cours de perfectionnement pour les comités de santé et de sécurité

Le Programme d'apprentissage mixte élabore finalement, avec notre participation, un cours de deux jours sur les éléments de base en matière de santé et de sécurité. La formation portera principalement sur le cadre législatif, les rôles et les responsabilités des intervenants en SST, le programme de prévention des risques et l'organisation de réunions de comité productives.

Indemnisation des accidentés du travail

Le nombre de cas actifs est resté stable. Le personnel a su s'adapter rapidement aux méthodes temporaires de représentation en ligne mises en place par les diverses commissions des accidents du travail au pays.

Le revenu à la retraite de nos membres, c'est important

Lutte pour la retraite anticipée

En 2019, l'AFPC a déposé deux propositions au Comité consultatif sur la pension de la fonction publique concernant une option de retraite anticipée après 25 années de service pour les membres de l'unité des pompiers civils de l'Union des employés de la Défense nationale et de l'unité de négociation des Services frontaliers du Syndicat des Douanes et de l'Immigration. Cette option de retraite anticipée s'apparente à celle dont jouissent les membres d'autres services d'incendie et d'organismes d'application de la loi.

En 2021, nous avons négocié une entente avec l'Agence des services frontaliers engageant le Conseil du Trésor à soumettre de nouveau la proposition de retraite anticipée afin d'obtenir les changements législatifs nécessaires à la *Loi sur la pension de la fonction publique*. L'AFPC aura la possibilité de faire valoir ses arguments devant le Comité consultatif sur la pension de la fonction publique.

Inquiétudes croissantes au sujet du régime de pension de la fonction publique

Les régimes de retraite ont l'obligation d'investir judicieusement et d'obtenir de bons rendements sur les investissements. Cependant, nous sommes de plus en plus préoccupés par certains choix de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (OIRPSP).

Les ravages qu'a faits la COVID-19 dans les établissements de soins de longue durée ont été un rappel brutal des différences entre les chaînes à but lucratif et les foyers dont l'État est propriétaire-exploitant. L'AFPC a donc mené une campagne de sensibilisation sur le fait que le régime de retraite de la fonction publique est propriétaire unique de Revera inc., qui exploite des foyers de soins de longue durée à but lucratif situés un peu partout au pays. Notre campagne exhortait le régime et le gouvernement à « **nationaliser Revera** » afin de cesser de financer les profits de l'entreprise et d'améliorer les conditions des résidents et du personnel de ses établissements.

Parmi nos autres préoccupations figurent l'investissement de l'OIRPSP dans des entreprises exploitant des centres de détention pour immigrants le long de la frontière entre les États-Unis et le Mexique, son partenariat avec Pretium, traduite en justice aux États-Unis pour ses pratiques d'expulsion touchant les minorités visibles de façon disproportionnée dans le Sud-Est du pays, sa léthargie dans les dossiers concernant les principaux problèmes liés aux changements climatiques ainsi que son partenariat avec Starlight Investments, qui impose actuellement une augmentation exorbitante des loyers dans l'un de ses complexes d'appartements à Toronto. Nous continuons de soulever ces préoccupations auprès d'agentes et agents du volet investissement du Régime et des membres de l'OIRPSP.

Régime de pension : l'AFPC contribue à une victoire pour l'égalité

En 2019, l'AFPC est intervenue dans une contestation en vertu de la Charte (article 15, Droits à l'égalité) remontant à une vingtaine d'années. L'affaire **Fraser** concernait trois agentes de la GRC ayant des enfants en bas âge qui avaient choisi de se partager les responsabilités d'un poste à temps plein pour concilier leurs exigences professionnelles et familiales. Ces femmes n'ont pas pu racheter les périodes de service ouvrant droit à pension selon le taux de rémunération à temps plein parce que l'interdisait la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*, une option pourtant autorisée dans le cas d'autres types de congés. La Cour suprême a statué que cette divergence constituait une violation des droits accordés aux femmes par la Charte et a ordonné à la GRC d'offrir une option de rachat de pension à toutes les personnes qui ont participé au partage d'emploi. Les répercussions potentielles de cette affaire pour les régimes de retraite sont énormes.

De nouvelles façons de former nos membres

Avant la pandémie, nous avons animé 359 séances de formation sur de multiples sujets pour 5 168 membres, dont la sensibilisation à la violence familiale, la sensibilisation à la santé mentale et la lutte contre l'oppression. Depuis, nous avons dû passer en mode virtuel. Voici des exemples d'outils et de formation offerts :

- création de cinq nouveaux cours en ligne; plus de 300 cours terminés;
- transformation des cours *L'ABC du syndicat*, *Règlement des griefs* et *Cours d'introduction pour les dirigeantes et les dirigeants des sections locales*; 82 séances virtuelles offertes à plus de 1 200 membres;
- organisation de webinaires nationaux sur une variété de sujets pour plus de 2 000 membres, et de 71 webinaires régionaux pour 2 026 membres;
- formation au sujet des comités mixtes de santé et de sécurité, offerte à plus de 150 membres de l'AFPC et du SEAC d'un océan à l'autre;
- création de plus de 30 nouveaux cours régionaux, dont *Politique 101* et *Formation sur les médias sociaux*.

Programme d'apprentissage mixte

Dans la foulée de la pandémie, nous avons créé dans le cadre du Programme d'apprentissage mixte (PAM) une série de discussions en ligne intitulée « Le pouvoir d'en parler ». Les deux premières séances, en mai 2020, visaient à répondre aux préoccupations au sujet de la COVID-19 et des changements importants au travail et dans la vie familiale des membres. En

2021, d'autres sujets d'intérêt ont été proposés pour les séances, notamment *L'antiracisme : Parlons-en!* Depuis le lancement de cette série, plus de 1 000 séances ont été offertes.

À la fin de 2020, le syndicat a renouvelé le projet pilote du PAM avec l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Les discussions virtuelles du programme sont désormais accessibles à nos membres travaillant à l'ACIA.

En réponse au besoin d'un programme de formation normalisé, de haute qualité et complet pour les comités de SST de la fonction publique fédérale, l'AFPC a obtenu lors de la plus récente ronde de négociations que soit créée dans le cadre du Programme d'apprentissage mixte une « formation conjointe » sur mesure. Cette formation est en cours d'élaboration.

La solidarité des travailleurs, plus que jamais notre priorité

L'AFPC, membre clé du Congrès du travail du Canada

La direction du Congrès du travail du Canada (CTC) a connu un important renouvellement lors de son assemblée générale en 2021, retardée par la pandémie. Trois des quatre postes du Conseil exécutif sont désormais occupés par des femmes. Bea Bruske, élue présidente, n'est que la deuxième femme à occuper ce poste. L'assemblée a en outre réitéré sa confiance en notre membre, Larry Rousseau, vice-président du Conseil exécutif. Danielle Dubuc, membre de l'AFPC-SDI, a été réélue vice-présidente représentant les travailleuses et travailleurs de couleur pour un quatrième mandat.

Fonds de justice sociale de l'AFPC

Négociation d'un soutien à notre Fonds de justice sociale

Grâce aux revendications des membres, nous avons négocié des contributions du personnel et de l'employeur au Fonds de justice sociale (FJS) de l'AFPC dans 97 unités au pays. La taille de ces unités varie, depuis des conseils de hameaux et des commissions du logement dans le Nord, jusqu'à Postes Canada et les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Quelles qu'elles soient, ces contributions représentent une part importante du budget du FJS dédiée aux projets de lutte contre la pauvreté au Canada ainsi qu'à la défense des droits de la personne et des travailleurs du monde entier. Le FJS soutient notamment un fonds de grève au Myanmar, les Premières Nations des Dénés, victimes d'inondations dans les Territoires du Nord-Ouest, des causes humanitaires en Haïti et des couloirs humanitaires en Colombie, durant les quatre mois qu'ont duré les grèves tournantes en 2021.

Lutte contre la pauvreté au Canada

Plus de 224 000 \$ ont servi à financer 46 initiatives de lutte contre la pauvreté, notamment des initiatives en contexte pandémique au Canada. Parmi elles figurent des projets sur le logement abordable, l'accès à l'eau potable et à des services publics décents, les refuges pour femmes, le revenu vital et l'autonomisation des communautés autochtones.

Fonds d'urgence relatif à la COVID-19

Mis sur pied en mai 2020, le fonds d'urgence et de relance relatif à la COVID-19 du FJS vise à répondre aux besoins des communautés les plus vulnérables non admissibles aux programmes d'aide instaurés au Canada et à l'étranger. Au moyen de ce fonds, on a pu venir en aide à des groupes de travailleuses

et travailleurs migrants, de personnes âgées et de femmes autochtones du Canada ainsi qu'à des travailleuses de Palestine, des travailleuses et travailleurs de première ligne en santé au Zimbabwe et des membres de la communauté LGBTQ2+ en Afrique du Sud.

Fonds d'urgence et de résilience pour la Colombie-Britannique

En 2021, des pluies diluviennes records en Colombie-Britannique ont causé des inondations et des coulées de boue qui, à leur tour, ont eu des effets catastrophiques sur la vie sociale et économique de nombreuses collectivités, les Premières Nations et les agriculteurs ainsi que sur le réseau de transport. Le FJS a lancé le Fonds d'urgence et de résilience pour la Colombie-Britannique pour offrir un soutien immédiat et à long terme aux collectivités de la province. Plus de 250 000 \$ ont été amassés par le FJS, les bureaux régionaux et les Éléments de l'AFPC.

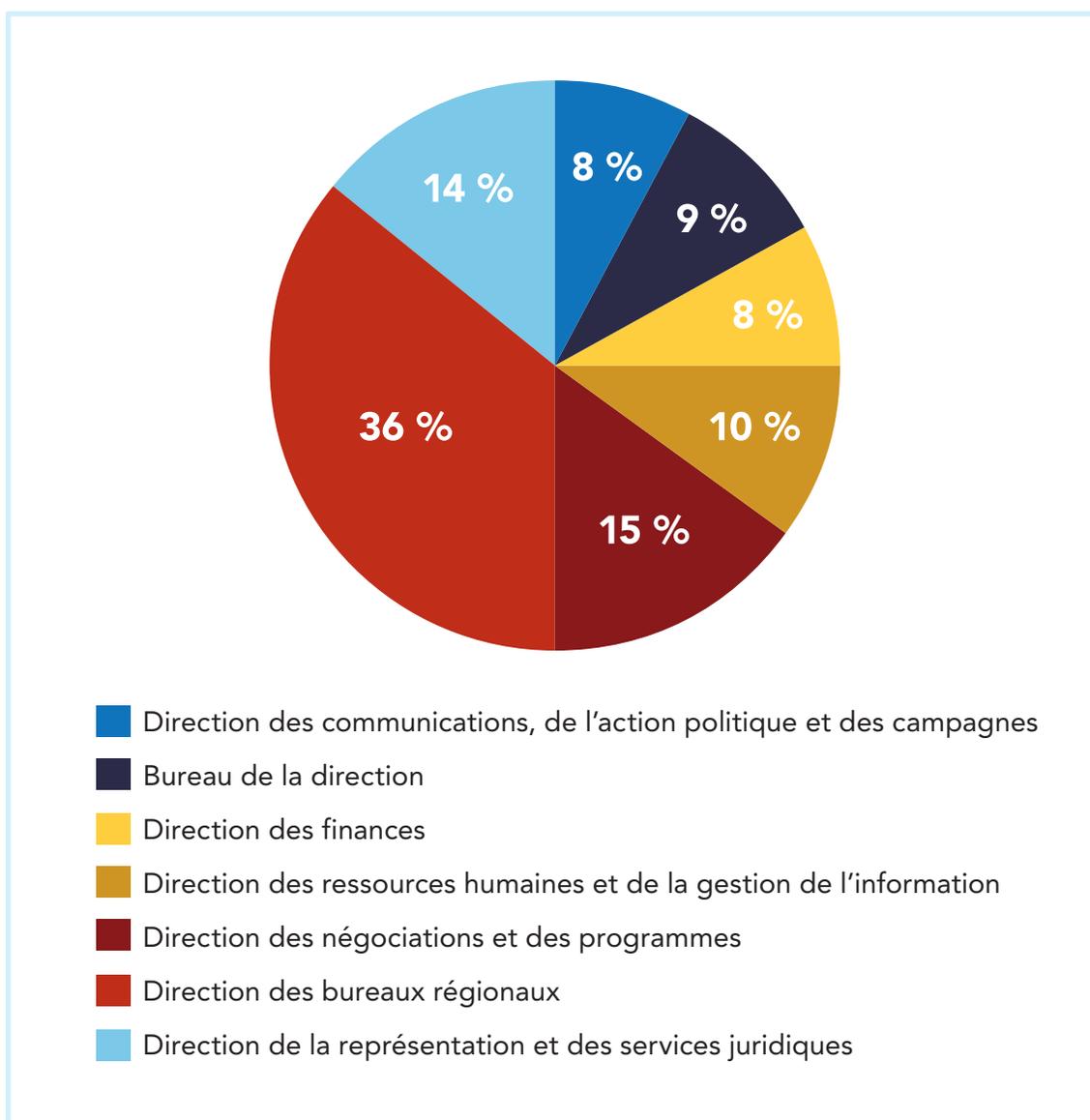
Réformes du droit du travail au Mexique

Depuis près d'un an, le FJS, le Congrès du travail du Canada, le Syndicat canadien de la fonction publique, le Syndicat des Métallos et le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) à Montréal collaborent à un projet en appui aux réformes du droit du travail au Mexique, les plus importantes des 60 dernières années. Ce projet est mis en œuvre par quatre syndicats au Mexique, avec l'aide financière d'Emploi et Développement social Canada. Au-delà du financement, la viabilité à long terme des réformes dépend de la solidarité que nous arriverons à bâtir entre les syndicats canadiens et mexicains.

Notre réussite, le fruit d'un effort collectif

En terminant, je tiens à exprimer ma reconnaissance envers les membres du personnel de l'AFPC. Sans leurs compétences, leur engagement et leur travail acharné, aucune des réalisations que j'ai rapportées dans ce rapport n'aurait été possible. À titre de président national, je profite quotidiennement de leur soutien, de leur sagesse et de leur dévouement. En mon nom personnel et au nom de l'ensemble des membres, je vous remercie sincèrement.

Je tiens également à souligner le leadership des membres du Comité exécutif de l'Alliance et du Conseil national d'administration. Je vous remercie tous et toutes personnellement, vous qui nous avez servis durant les quatre dernières années, pour votre grande collaboration et vos conseils. Nous en avons fait du chemin ensemble, en échangeant, en proposant de nouvelles idées, en faisant des compromis, encore et toujours en accordant la priorité à nos membres. Travailler avec vous a été un honneur.





syndicatafpc.ca

