

# Vers de nouveaux sommets

---

## Rapport du président national



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

Congrès national triennal 2024 de l'AFPC  
Centre Shaw, Ottawa (Ontario) | Du 26 au 31 mai 2024



# Table des matières

<b>Les grèves de l'AFPC : une solidarité gagnante</b> . . . . .	<b>2</b>
David contre Goliath : une histoire de résilience à Iqaluit . . . . .	2
Grève historique au Conseil du Trésor et à l'Agence du revenu . . . . .	2
Grève aux forces canadiennes : une question de survie . . . . .	4
<b>On prépare le terrain en vue d'importantes négociations</b> . . . . .	<b>6</b>
Nos membres aux Services frontaliers font monter la pression . . . . .	6
Vers une meilleure représentation des SLCD . . . . .	6
Lutte contre le sous-financement de la santé dans le Nord . . . . .	7
Un plus grand pouvoir de négociation pour nos membres des OES . . . . .	7
Les membres civils de la GRC toujours en transition . . . . .	8
Phénix, le cauchemar sans fin . . . . .	8
Canada Vie : on demande réparation pour le transfert bâclé . . . . .	10
Classification des emplois : il est temps d'être de son siècle . . . . .	11
<b>Éliminer le racisme dans le syndicat, au travail et ailleurs</b> . . . . .	<b>11</b>
Mise en œuvre de notre Plan d'action contre le racisme . . . . .	11
Obtenir justice grâce au recours collectif noir . . . . .	12
Recours collectif des fonctionnaires fédéraux autochtones . . . . .	13
Racisme à la Commission canadienne des droits de la personne . . . . .	13
Réforme de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> : on se rapproche du but . . . . .	14
<b>Communications : tisser des liens avec les membres et le public</b> . . . . .	<b>15</b>
<b>Lutter pour l'équité : nos campagnes</b> . . . . .	<b>16</b>
<b>Équité salariale : notre lutte se poursuit</b> . . . . .	<b>17</b>
Un seul plan : l'AFPC obtient gain de cause . . . . .	17
D'autres emboîtent le pas . . . . .	18
Le syndicat outille les comités d'équité salariale . . . . .	18
<b>L'AFPC milite en cour pour la justice</b> . . . . .	<b>18</b>
Non aux briseurs de grève, sur place ou à distance . . . . .	18
<i>Loi sur la laïcité de l'État</i> . . . . .	18
Contre l'exclusion de travailleuses et travailleurs . . . . .	19
Défaite de la <i>Loi 124</i> . . . . .	19

<b>Une voix au Parlement</b> . . . . .	<b>19</b>
Il est temps de revoir les lois fédérales du travail . . . . .	19
Loi anti-briseurs de grève : un début prometteur . . . . .	19
Priorité aux pensions . . . . .	20
Pour un budget qui tient compte des intérêts de nos membres . . . . .	20
<b>Reprise des réunions en personne</b> . . . . .	<b>21</b>
<b>Formation syndicale : un tremplin pour nos membres et nos leaders.</b> . . . . .	<b>22</b>
Formation en leadership . . . . .	22
Développement du leadership . . . . .	23
Bourses d'études . . . . .	23
Programme d'apprentissage mixte (PAM) . . . . .	23
Formation en santé et sécurité au travail . . . . .	23
<b>Au cœur d'un mouvement global</b> . . . . .	<b>24</b>
Bâtir la solidarité syndicale . . . . .	24
Contribution à différentes causes sociales . . . . .	24
Riposte des syndicats canadiens à la haine . . . . .	24
Mobilisation internationale pour protéger le personnel de la santé . . . . .	24
<b>L'AFPC fait œuvre utile grâce au Fonds de justice sociale</b> . . . . .	<b>25</b>
Aide humanitaire d'urgence . . . . .	25
L'éducation à l'œuvre . . . . .	25
Échanges entre travailleurs et travailleuses . . . . .	26
Développement syndical international . . . . .	26
Lutte contre la pauvreté au Canada . . . . .	26
<b>Notre personnel, véritable pilier du syndicat</b> . . . . .	<b>27</b>
<b>Célébrons ensemble nos accomplissements.</b> . . . . .	<b>28</b>

---

# Mot du président

Je tiens à vous dire que je suis fier de la résilience et de la ténacité dont vous avez fait preuve au cours des deux dernières années.

Ensemble, on a montré qu'on était de taille à des employeurs difficiles qui espéraient qu'on se contente de moins. Ces victoires, ce ne sont pas seulement les nôtres, mais aussi celles de toutes les personnes salariées. Notre grève historique de 2023 a été un moment décisif. Elle a rehaussé la barre pour tout le monde. Peu de temps après, ce sont les membres à l'Office d'habitation d'Iqaluit et aux Fonds non publics qui ont emboîté le pas. Les grévistes ont livré un message clair : on n'acceptera rien de moins que des salaires justes et équitables et de meilleures conditions de travail.

Du côté de la syndicalisation, on a réussi à augmenter et à diversifier notre effectif de membres. Trente ans après l'institution des sections locales à charte directe, ces groupes prolifèrent plus rapidement que tout autre à l'AFPC. La plupart d'entre eux viennent du secteur universitaire, et c'est vers nous qu'ils se tournent pour rehausser leurs conditions de travail.

Comme vous le savez, l'AFPC a à cœur d'éliminer le racisme et la discrimination systémiques au sein du syndicat, au travail et dans la société, d'où la mise en œuvre de notre Plan d'action contre le racisme. Ce plan est le fruit de consultations menées auprès de milliers de membres qui ont trop souffert de discrimination. Prochaine étape : éliminer concrètement les obstacles qui empêchent beaucoup de membres de jouer un rôle actif dans notre organisation.

Parallèlement, on continue de demander au gouvernement fédéral de créer des milieux de travail plus inclusifs et d'éliminer le racisme environnemental qui perdure



en modifiant la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en réglant le recours collectif noir et en rendant justice aux communautés autochtones toujours privées d'eau potable.

On a également obligé les grands décideurs à rendre des comptes. Que ce soit pour demander réparation pour le fiasco Phénix ou celui de la Canada Vie, pour exiger de meilleures protections contre le recours aux briseurs de grève ou encore pour réclamer l'assurance-médicaments et les services de garde universels, l'AFPC a mené le combat au nom des travailleuses et travailleurs et de leurs familles.

Dans les deux dernières années, j'ai vu une nouvelle génération d'activistes sur les lignes de piquetage, devant les bureaux des élus et dans les rassemblements communautaires, et je peux affirmer sans hésitation qu'on a aujourd'hui un syndicat solide et uni comme on n'en a pas eu depuis des décennies.

Sous la menace d'un retour des conservateurs au fédéral, il faut plus que jamais maintenir cet élan de solidarité. Il faut se préparer à des compressions dont les conséquences se feront sentir sur nos membres et sur les services dont dépend la population au quotidien.

Ensemble, on fera front commun pour défendre les droits des travailleuses et travailleurs et assurer un avenir juste pour tout le monde.

# Les grèves de l'AFPC : une solidarité gagnante

## David contre Goliath : une histoire de résilience à Iqaluit

En 2023, 13 membres inuits de l'AFPC-SENU ont bravé le froid glacial pendant 137 jours pour affronter un employeur impitoyable dans la plus longue grève de l'histoire du Nunavut. Pour toute réponse, l'Office d'habitation d'Iqaluit a décrété un lock-out et embauché des briseurs de grève venus du Sud du pays, en leur offrant de meilleurs salaires, un logement et d'autres avantages.

L'employeur a également refusé de retirer ses demandes de concessions concernant le congé de maternité, l'indemnité de départ et le congé sans solde, rendant les conditions de travail encore plus précaires pour le personnel occasionnel et temporaire.

Mais nos membres ont finalement obtenu gain de cause, en décrochant des salaires qui tiennent compte du coût de la vie au Nunavut et de meilleures conditions de travail. Cette histoire de résilience illustre bien la nécessité d'interdire le recours aux briseurs de grève.

## Grève historique au Conseil du Trésor et à l'Agence du revenu

Le 19 avril 2023, on a assisté à la troisième grève nationale de l'histoire de l'AFPC : 165 000 fonctionnaires fédéraux sont descendus dans la rue pour mener la plus importante grève contre un seul employeur au pays.

Nos membres des groupes PA, SV, TC, EB et de l'Agence du revenu du Canada ont misé gros en érigeant plus de 250 piquets de grève d'un bout à l'autre du pays pour obtenir un bon contrat de travail. Leur lutte a inspiré les travailleuses et travailleurs partout au pays, tandis que leur courage et leur persévérance ont permis à d'autres de riposter et de se battre pour améliorer leur sort.

Nos équipes de négociation ont fait preuve de persévérance et de détermination pour défendre les intérêts des membres. Pendant deux ans, elles se sont butées à un employeur déterminé à faire traîner les négociations aussi longtemps que possible.





## Les chiffres

- Plus de **100 000** membres ont fait du piquetage partout au pays.
- Notre localisateur de piquets, qui recensait plus de **250 emplacements**, a été utilisé plus de **4 millions de fois!**
- **170 700** membres ont pu suivre l'évolution des négociations au quotidien grâce à nos courriels, dont le taux d'ouverture était de **77 %**.
- Plus de **45 000** mentions dans les médias internationaux.
- **39 000** nouveaux abonnés dans les médias sociaux.

## De grandes victoires grâce aux moyens de pression

À l'issue de la grève, l'AFPC a obtenu la plus solide convention collective de la fonction publique fédérale, ce qui a haussé la barre tant pour nos membres que pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs du pays.

En plus des hausses salariales pour rattraper l'inflation et du montant forfaitaire de 2 500 \$, on a négocié de meilleures dispositions pour empêcher l'adoption d'une politique de télétravail « taille unique ». Ainsi, chaque demande sera désormais évaluée au cas par cas et les membres pourront contester une décision en déposant un grief.

Malgré les retards imposés par l'employeur, l'AFPC travaille à la création de comités mixtes au sein de chaque ministère pour s'assurer que chaque demande de télétravail est traitée de manière juste et équitable. Un comité mixte a également été mis sur pied afin de mettre à jour la Directive sur le télétravail.

De plus, le Conseil du Trésor et l'ARC se sont engagés à tenir compte de l'ancienneté dans le réaménagement des effectifs.

## Un syndicat prêt au combat

Des milliers de leaders ont spontanément répondu à l'appel et aidé à mener cette importante lutte du début à la fin. La grève nationale a énergisé notre syndicat et revigoré le militantisme. Elle servira à dresser notre plan de match pour la négociation des prochains contrats de travail.

Organiser une grève d'une telle magnitude n'est pas une mince affaire et tout le monde y a mis du sien. Nos équipes de négo ont travaillé jour et nuit et tenu les membres informés tout au long de la grève. En plus de leur offrir une formation préparatoire, notre personnel a aidé à organiser les activités de piquetage et à en assurer l'efficacité.

Parmi les nouveautés, soulignons les outils numériques conçus spécialement pour aider les membres à trouver le piquet le plus proche, à consigner leur présence, et à recevoir leur indemnité de grève par dépôt direct. Ensemble, on a mené avec brio la plus importante grève nationale de l'histoire du pays. Soyons-en fiers!



## Effet domino

Les gains obtenus au terme de cette importante lutte se sont répercutés sur les ententes que nous avons conclues avec Parcs Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

Ils ont aussi contribué à rehausser la barre pour nos membres qui ont conclu des ententes avec le Bureau du vérificateur général, le Conseil des arts du Canada, le Musée des beaux-arts du Canada, le Musée canadien de l'histoire, la Banque du Canada et la Commission des champs de bataille nationaux.

## Grève aux forces canadiennes : une question de survie

Près de 500 civils qui fournissent des services indispensables aux militaires du Québec et de l'Ontario ont débrayé le 15 janvier. Ces membres travaillent pour les Fonds non publics (FNP), un organisme fédéral distinct.

Les six unités de négociation ont érigé des piquets de grève aux bases de Bagotville, Montréal–Saint-Jean, Valcartier, Ottawa, Petawawa et Kingston.

Les membres du personnel des FNP travaillent dans la vente au détail et la restauration sur les bases militaires, fournissent des services de planification financière et d'assurance, et gèrent des programmes de conditionnement physique et de loisirs pour les militaires et leurs familles.





Bon nombre d'entre eux gagnent à peine le salaire minimum et la majorité sont des femmes. Leurs principales revendications : des salaires équitables, une seule et même grille salariale pour le personnel d'un bout à l'autre du pays et la parité avec les autres fonctionnaires fédéraux. En plus de piqueter sur les bases militaires, les grévistes ont porté leur message au Parlement. Ils ont défilé jusqu'aux bureaux du premier ministre et du Conseil privé, organisé des activités de mobilisation et fait pression sur les élus pour être reconnus comme des fonctionnaires à part entière.

Après presque 100 jours de grève, les 300 civils des bases de Kingston, Ottawa et Petawawa ont accepté un règlement avec l'employeur qui prévoit des augmentations salariales de 13,75 % sur trois ans, ainsi qu'une promesse de consulter le syndicat au sujet de la mise en place d'une classification nationale pour tous les emplois.

La grève se poursuit à Bagotville, Montréal–Saint-Jean et Valcartier, où les travailleurs et travailleuses, qui comptent parmi les moins payés aux FNP, ont rejeté le règlement proposé.

## Grèves de l'AFPC

**Centre des Arts du Yukon**  
**1 jour**

**Conseil du Trésor (PA, SV, TC, EB)**  
**8 jours**

**Agence du revenu du Canada**  
**11 jours**

**Université Western**  
**17 jours**

**Hippodrome Woodbine**  
**19 jours**

**Ville de Yellowknife**  
**38 jours**

**Fonds non publics**  
**(Petawawa, Ottawa, Kingston)**  
**95 jours**

**Fonds non publics (Bagotville, Montréal–Saint-Jean et Valcartier)**  
**100+ jours**

**Office d'habitation d'Iqaluit**  
**137 jours**

# On prépare le terrain en vue d'importantes négociations



## Nos membres aux Services frontaliers font monter la pression

Sans contrat de travail depuis près de deux ans, nos 9 000 membres aux Services frontaliers (FB) continuent de mettre de l'avant leurs revendications et de faire monter la pression sur l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Ils ont tenu des votes de grève d'avril à mai, amorcé la formation sur les services essentiels et la grève, et tenu des activités de mobilisation partout au pays.

Ce qu'ils veulent : conserver les gains durement acquis et obtenir un salaire et une pension comparables à ce que touchent leurs collègues des forces de l'ordre, notamment la retraite après 25 ans de service. Nos membres se battent aussi pour la protection des emplois, le droit au télétravail et de nouveaux droits en matière d'aménagement des horaires.

Les audiences de la commission de l'intérêt public ont eu lieu en avril et les membres FB seront en position de grève d'ici la fin du printemps.

À la dernière ronde, ces membres ont montré de quoi ils sont capables en menant une grève du zèle qui a paralysé les frontières internationales le 6 août 2021. Voilà comment ils ont réussi à obtenir des gains

considérables, sans rien concéder. Leur plan : continuer d'intensifier la pression sur l'ASFC pour obtenir un bon contrat de travail et des prestations de retraite équitables.

## Vers une meilleure représentation des SLCD

Cette année, on célèbre le 30<sup>e</sup> anniversaire des sections locales à charte directe (SLCD) à l'AFPC. C'est en effet au congrès de 1994 que les SLCD ont fait leur entrée dans nos Statuts, avec la création des sections locales de l'Université Western et du Casino de Regina. Un moment décisif dans la diversification et l'expansion du syndicat!

Les SLCD ont connu une croissance fulgurante : aujourd'hui, l'AFPC compte plus de 70 SLCD qui représentent au total 34 000 travailleuses et travailleurs de divers milieux (universités, secteur privé, administrations municipales, organismes sans but lucratif, etc.).

Certains membres des SLCD ont un emploi permanent à temps plein, tandis que bien d'autres, notamment dans les universités, ont un emploi précaire, souvent à temps partiel, un horaire irrégulier et peu ou pas d'avantages sociaux.

L'AFPC a réalisé d'importantes avancées pour ces travailleuses et travailleurs, dont les récentes augmentations salariales accordées aux stagiaires postdoctoraux, qui ont pavé la voie pour l'ensemble du secteur.



## Prochaines étapes

Améliorer les services offerts aux SLCD demeure une priorité. Voilà pourquoi on tiendra cette année la toute première table ronde nationale visant à discuter de leurs principaux défis et à élaborer des stratégies pour s’y attaquer, notamment en renforçant les sections locales et en appuyant le développement du leadership.

## Lutte contre le sous-financement de la santé dans le Nord

L’AFPC représente 4 000 travailleuses et travailleurs de la santé au pays, majoritairement dans les trois territoires, mais aussi dans des bases militaires, des établissements correctionnels et d’autres milieux de travail de compétence fédérale. Ces membres occupent bien souvent un emploi précaire dans un secteur chroniquement sous-financé où le manque de personnel se fait cruellement sentir depuis quelques années alors que plane le spectre de la privatisation.

Et que font les gouvernements des territoires? Plutôt que de recruter du personnel permanent, ils se tournent vers les agences privées, dont le personnel, à peine formé, travaille habituellement pour de courtes périodes tout en gagnant le double, voire le triple du salaire de nos membres. Une solution inefficace et coûteuse qui ne fait qu’appauvrir la qualité des soins offerts à la population.

## Tournés vers l’avenir

Depuis des décennies, l’AFPC milite aux côtés de la Coalition canadienne de la santé et d’autres organismes pour un accès universel aux soins de santé et de bons emplois dans le domaine. En 2024, on s’est rendus sur la Colline du Parlement à l’occasion de la journée de lobbying de la Coalition, en compagnie de membres du secteur de la santé du Syndicat des employé-e-s du Nunavut, du Syndicat des travailleurs du Nord et du Syndicat des employé-e-s du Yukon.



Nos membres ont rencontré des députés pour les presser d’agir contre la privatisation et le sous-financement chronique du réseau de la santé et de créer une assurance-médicaments universelle.

## Un plus grand pouvoir de négociation pour nos membres des OES

En novembre dernier, les 1 300 membres du groupe Opérations des enquêtes statistiques (OES) ont intégré le groupe PA du Conseil du Trésor.

Le transfert à l’administration publique centrale — faisant de ces membres des fonctionnaires fédéraux à part entière — est une décision phare pour ces personnes qui revendiquaient à juste titre de meilleures conditions de travail, y compris des salaires équitables, une plus grande sécurité d’emploi et des avantages sociaux. Cette décision leur permet également de poser leur candidature à des concours internes du gouvernement fédéral.

Ces membres bénéficient donc de tous les droits prévus dans la nouvelle convention collective du groupe PA et toutes les questions, dont celles qui datent d’avant le transfert, seront dorénavant traitées en vertu de cette entente. On évaluera entre autres la structure des sections locales et le meilleur moyen de les intégrer au groupe PA.

## Les membres civils de la GRC toujours en transition

En 2015, la Cour suprême a reconnu le droit des membres de la GRC, y compris les civils, de se syndiquer.

En 2020, on a donc amorcé le transfert à la fonction publique de plus de 700 civils de la GRC, de sorte qu'ils puissent être représentés par l'AFPC.

Mais le projet a pris beaucoup de retard et, en novembre 2023, le Conseil du Trésor l'a mis en pause. Depuis, les représentantes et représentants de l'AFPC, du Conseil du Trésor et de la GRC poursuivent les négociations pour intégrer les membres civils dans leurs conventions collectives respectives.

L'AFPC est déterminée à concilier les disparités entre les conditions d'emploi de ces membres et celles de leurs homologues de la fonction publique. De concert avec le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, on consulte actuellement les membres civils au moyen de sondages et de séances d'information, et on demeure résolu à trouver une solution équitable.

Les consultations se termineront au printemps, après quoi, on reprendra les pourparlers avec l'employeur pour conclure le transfert.

## Phénix, le cauchemar sans fin

Depuis maintenant huit ans, le système de paye Phénix est source de frustration et d'anxiété pour les fonctionnaires fédéraux. Encore aujourd'hui, 424 000 mouvements de paye attendent d'être traités, et des centaines de milliers de personnes ne sont toujours pas payées correctement ou à temps.

Comme plus de 75 % des dossiers ne sont pas traités dans les délais visés, les travailleuses et travailleurs sont contraints d'attendre deux ans ou plus pour voir leurs problèmes résolus. Ça n'en finit plus : des dizaines de milliers de dossiers de cessation d'emploi se sont accumulés dans la file d'attente. Des milliers de fonctionnaires qui ont changé d'emploi ou de ministère ne sont toujours pas payés correctement, tandis que d'autres, qui rentrent d'un congé de maternité ou d'invalidité, ne sont simplement pas payés.

Chaque période de paye amenant son lot d'incertitude, beaucoup de personnes reportent une promotion ou la retraite. L'interminable attente avant de voir leurs problèmes réglés pèse lourdement sur la santé mentale des fonctionnaires et entraîne des répercussions fiscales dommageables — problèmes qui les suivent longtemps après avoir changé d'emploi, quitté la fonction publique ou pris leur retraite.

Et plutôt que de trouver des solutions, le gouvernement s'acharne à recouvrer les trop-payés.



## L'AFPC continue de réclamer justice pour les fonctionnaires lésés. Le gouvernement doit :

- entamer des négociations afin de prolonger la période de dédommagement au-delà de 2020 jusqu'à ce que tous les problèmes de paye liés à Phénix soient réglés;
- traiter tous les dossiers qui se sont accumulés et prévenir l'apparition de nouveaux problèmes en embauchant davantage de conseillères et conseillers en rémunération, en les formant et en trouvant des moyens de les garder;
- mettre fin au recouvrement agressif des trop-payés jusqu'à ce qu'il puisse fournir de l'information claire et précise au sujet des sommes dues;
- fournir aux fonctionnaires des renseignements détaillés sur le recouvrement des trop-payés;
- améliorer la communication en permettant aux membres de s'entretenir directement avec une conseillère ou un conseiller en rémunération;
- définir clairement les obligations de remboursement des membres dans le contexte du délai de prescription de six ans;
- lancer une enquête nationale sur le fiasco Phénix.

## Victoire concernant l'imposition du dédommagement Phénix

En 2020, l'AFPC a négocié un dédommagement allant jusqu'à 2 500 \$ pour les membres qui ont subi les aléas de Phénix entre 2016 et 2020. L'AFPC s'est longtemps battue pour que ce montant, en particulier la partie versée à titre de réparation pour les souffrances et douleurs attribuables aux problèmes du système de paye, soit exempté d'impôt.

En février, l'Agence du revenu a finalement consenti à exempter d'impôt jusqu'à 1 500 \$ du dédommagement général versé en 2021, une victoire pour les membres de l'AFPC qui ont vécu le fiasco Phénix.



## Canada Vie : on demande réparation pour le transfert bâclé

Les améliorations apportées au Régime de soins de santé de la fonction publique, négociées par l'AFPC et d'autres syndicats, sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet dernier. Au même moment, l'employeur a transféré la gestion du Régime à la Canada Vie. Ce changement concerne plus de 1,7 million de fonctionnaires et de personnes retraitées du fédéral et leurs personnes à charge.

Quand le gouvernement a annoncé qu'il changerait d'assureur, l'AFPC a recommandé plusieurs mesures pour faciliter le transfert, comme la mise sur pied d'un centre d'appels pour répondre aux questions de nos membres. Malheureusement, nos recommandations ont été ignorées.

Presque instantanément, les membres ont commencé à éprouver d'importants problèmes : interruption des prestations, impossibilité de communiquer avec l'assureur, longs délais et rejet arbitraire et injustifié de demandes.

Certaines personnes n'ont eu d'autre choix que de mettre fin à leur traitement médical parce qu'elles étaient incapables d'en

assumer les coûts en attendant un éventuel remboursement. Il faudra bien plus que de simples excuses pour réparer tous les torts causés et remédier aux difficultés qui persistent.

## L'AFPC demande réparation pour les problèmes occasionnés, notamment :

- que le gouvernement admette qu'il a violé les droits des membres en vertu de leur convention collective;
- qu'il compense tous les préjudices subis depuis le changement d'assureur en versant :
  - des dommages-intérêts généraux à tous les fonctionnaires pour le stress, l'exaspération, la douleur et la souffrance subis;
  - des dommages-intérêts aux personnes qui ont subi des pertes financières;
  - des dommages-intérêts au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour les préjudices liés à des motifs de distinction illicites.



## Classification des emplois : il est temps d'être de son siècle

Depuis des décennies, l'AFPC revendique une réforme de la classification des emplois au gouvernement fédéral à la hauteur du travail qu'effectuent ses membres pour le compte des contribuables. Concrètement, on cherche à moderniser les normes d'évaluation des emplois et les descriptions de travail afin qu'elles collent mieux à la réalité et qu'elles respectent les normes d'équité salariale.

À cet égard, le Conseil du Trésor a entrepris un examen de la structure des groupes professionnels du groupe PA, mais il n'est toujours pas en mesure de respecter la date cible du 24 juin 2024.

Par ailleurs, le personnel du Conseil du Trésor chargé d'établir les nouvelles normes de classification pour le groupe TC a été réaffecté au dossier de l'équité salariale. Aucune date n'a été fixée pour la mise en place des nouvelles normes.

## L'AFPC continue de revendiquer un nouveau système de classification :

- dépôt d'un grief de principe parce que le Conseil du Trésor n'a pas mené les consultations nécessaires;
- dépôt d'un grief de principe concernant la réforme de la classification du groupe PA;
- insistance pour qu'il y ait de véritables consultations sérieuses et pour que nos membres soient tenus au courant de l'évolution du dossier.

## Éliminer le racisme dans le syndicat, au travail et ailleurs

### Mise en œuvre de notre Plan d'action contre le racisme

En 2021, le Conseil national d'administration approuvait le plan d'action visant à éliminer toute forme de racisme au sein de l'organisation. Ce plan est né de la volonté du syndicat de remédier à la sous-représentation des personnes autochtones, noires, asiatiques et autrement racialisées à la barre de l'AFPC, et d'améliorer le soutien aux personnes qui font l'objet de racisme au travail. Le plan présente une vingtaine de mesures à prendre et cinq priorités.

L'une des premières étapes consistait à consulter les personnes autochtones, noires, asiatiques et autrement racialisées à l'échelle du pays. Ont également été consultés le Cercle national des peuples autochtones et le Comité national des droits de la personne pour cerner les obstacles à la pleine participation aux activités du syndicat.

De février 2022 à novembre 2023, l'AFPC a mené des consultations auprès des membres autochtones et racialisés au moyen de sondages, de forums téléphoniques et de groupes de discussion. En tout, 902 membres ont participé aux séances et 8 502 membres ont répondu au sondage en ligne.

Un rapport exhaustif des consultations est en cours de rédaction et paraîtra plus tard cette année.

## Notre important travail se poursuit

L'une des priorités qui se sont dégagées de nos consultations était la nécessité de concevoir et d'offrir un cours de mobilisation et de représentation en matière de racisme au travail. Lancée en 2023, cette formation a été offerte à plus de 16 reprises. Les membres du Conseil national d'administration, de la direction d'Éléments, des conseils de région et des sections locales ont déjà suivi le cours, qui sera encore offert à une douzaine de reprises cette année.

Cette formation essentielle outille les leaders de l'AFPC et des sections locales pour mieux représenter les membres autochtones, noirs, asiatiques et autrement racialisés au travail, défendre leurs droits et reconnaître leurs réalités intersectionnelles.

Toujours dans le cadre du Plan d'action contre le racisme, on a créé un carrefour virtuel sur le site Web national de l'AFPC, où les gens peuvent se renseigner sur les travaux réalisés jusqu'à présent, les formations offertes et les ressources disponibles.

L'AFPC est déterminée à faire avancer les objectifs du Plan d'action et à prendre d'autres mesures en ce sens au cours du prochain cycle, notamment la formation de leaders autochtones et racialisés, la vérification des Statuts de l'AFPC, des conventions collectives et d'autres processus dans une perspective de lutte contre le racisme, la conception d'ateliers ou de webinaires sur l'histoire des pensionnats pour Autochtones et le renforcement de ses partenariats avec des organismes qui combattent la discrimination raciale systémique.



## Obtenir justice grâce au recours collectif noir

L'AFPC a demandé à maintes reprises au gouvernement fédéral de régler le recours collectif intenté au nom de dizaines de milliers de fonctionnaires fédéraux en 2020.

En 2022 et 2023, le gouvernement libéral avait mis de côté près de 50 millions de dollars pour la constitution d'un fonds pour la santé mentale à l'intention des fonctionnaires noirs. Pourtant, les personnes qui se butent à des obstacles systémiques n'ont pas encore reçu de soutien et ignorent toujours ce que compte faire le gouvernement pour créer des programmes visant notamment à les préparer à occuper des postes de direction.

Entre-temps, le gouvernement a dépensé près de 8 millions en frais juridiques dans l'espoir de faire rejeter l'action en justice.

En tant que premier syndicat de la fonction publique fédérale au pays, l'AFPC représente plus de 1 100 des 1 500 plaignantes et plaignants, dont plus de 70 % sont des femmes. Chapeau à ces femmes qui ont eu le courage de dénoncer la situation et de témoigner de la discrimination, de l'exclusion et des traumatismes raciaux qu'elles ont subis au travail.

En plus d'avoir offert des conseils juridiques, l'AFPC a contribué financièrement au recours collectif et n'arrêtera devant rien pour que ces fonctionnaires obtiennent justice.

L'audience sur l'autorisation du recours collectif doit avoir lieu le 28 octobre. L'AFPC continue d'offrir aux personnes plaignantes du soutien financier et l'aide de son personnel pour qu'elles obtiennent réparation.



## Recours collectif des fonctionnaires fédéraux autochtones

En 2021, un groupe de fonctionnaires autochtones a intenté un recours collectif contre le gouvernement canadien pour racisme systémique généralisé dans les organismes et ministères autochtones fédéraux.

Au départ, le recours comprenait des membres de l'AFPC, mais la déclaration initiale a été modifiée. Désormais, seuls les entrepreneurs et le personnel autochtone de Pétrole et gaz des Indiens du Canada y sont admissibles.

Même si ses membres n'en font plus partie, l'AFPC continue d'appuyer les fonctionnaires fédéraux autochtones qui ont intenté cette action en justice et suivra l'évolution du dossier.

## Racisme à la Commission canadienne des droits de la personne

L'AFPC, de concert avec l'Association des juristes de Justice et l'Association canadienne des employés professionnels, a déposé en 2020 un grief de principe arguant que la Commission canadienne des droits de la personne ne traitait pas adéquatement les plaintes liées à la race, pratiquait une inclusion de façade des groupes d'équité et omettait de consulter le personnel racialisé au sujet des solutions pouvant concrètement remédier aux problèmes systémiques.

Trois ans plus tard, le Conseil du Trésor a conclu que la Commission avait effectivement fait preuve de discrimination à l'endroit de

son personnel noir et autrement racialisé. Le Comité sénatorial des droits de la personne a donc ouvert une enquête. L'AFPC a eu l'occasion de faire part au Comité de ses préoccupations et de ses recommandations en vue d'éliminer les obstacles systémiques non seulement à la Commission, mais aussi dans l'ensemble de l'appareil fédéral, et de poursuivre la lutte contre le racisme.

Publié en décembre 2023, le rapport du Comité sénatorial formule des recommandations qu'appuie l'AFPC sans réserve, y compris celle d'établir un commissariat à l'équité noire et d'offrir plus de formation obligatoire sur l'élimination du racisme à l'ensemble de la fonction publique fédérale. Ces mesures aideront à rétablir la confiance en la Commission et à faire en sorte que le système canadien des droits de la personne soit juste et exempt de toute forme de préjugés.

## L'AFPC prend des mesures sans précédent pour enrayer la discrimination systémique

En février, une coalition de groupes et de syndicats, dont l'AFPC, a déposé une plainte officielle contre la Commission, un pas crucial dans la démarche afin de tenir la Commission responsable de ses pratiques discriminatoires.

La coalition demande une évaluation spéciale du statut d'accréditation de la Commission par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'Homme, insistant sur l'urgent besoin d'une réforme pour que la Commission puisse protéger efficacement la population canadienne de toute forme de discrimination en respectant les droits de la personne et en favorisant une société inclusive.

## Réforme de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : on se rapproche du but

Ce n'est pas d'hier que l'AFPC réclame une modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Adoptée il y a près de 40 ans, la *Loi* devait éliminer les obstacles à la participation des groupes historiquement désavantagés et remédier à leur sous représentation chronique au sein de la main-d'œuvre.

Dans les faits, les groupes d'équité ont continué de se heurter à des portes fermées à toutes les étapes du processus de dotation au fédéral. Depuis des années, ils sont négligés et limités dans leur avancement professionnel par un système qui perpétue la discrimination.

En 2021, un groupe de travail chargé d'examiner la *Loi* a été mis sur pied et l'AFPC lui a recommandé des changements de fond.

Bonne nouvelle pour l'AFPC et tous les milieux de travail régis par le gouvernement fédéral : le rapport final paru en janvier fait état de nos principales recommandations, y compris celle d'inclure les personnes noires et 2SLGBTQIA+ au nombre des groupes désignés, la collecte de données désagrégées pour les groupes désignés et la création d'un commissariat à l'équité indépendant.

L'AFPC continuera de veiller à ce que le gouvernement donne suite à ces recommandations afin de mieux protéger ses membres contre toute forme de discrimination au travail.

### L'AFPC vise l'équité absolue

L'AFPC a mis sur pied le **Bureau de l'équité, de l'inclusion et des droits de la personne**.

Le Bureau regroupe une directrice, une personne-conseil en résolution de conflits, une conseillère en santé et sécurité psychologiques et une adjointe administrative. Cette équipe travaille à mettre en place des moyens de prévenir, mais aussi de régler des conflits et des différends à l'interne, le tout dans une approche sensible aux traumatismes.

Le Bureau adoptera également la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada, en plus d'offrir aux membres du personnel des solutions qui favorisent la santé mentale et la sécurité psychologique tout en tenant compte des traumatismes.

Parmi les projets du Bureau, mentionnons une formation sur la lutte contre l'oppression offerte à l'ensemble du personnel et l'examen de la politique de dotation de l'AFPC.

# Communications : tisser des liens avec les membres et le public

En plein cœur de la pandémie, l'AFPC a révolutionné sa façon de communiquer avec ses membres, en élargissant sa portée numérique et en tissant des liens avec un plus grand nombre de membres sur plus de plateformes que jamais.

Grâce à notre grève historique et aux efforts de mobilisation croissants à travers le pays, le nombre d'abonnements à notre infolettre nationale est passé à 330 000 — une hausse de plus de 15 % — et plus de 205 000 membres ont donné leur numéro de cellulaire pour recevoir des nouvelles urgentes de leur syndicat.

Depuis 2022, l'AFPC a publié plus de 300 ressources et communiqués destinés aux membres sur son site Web national, auxquels s'est ajouté un millier de publications dans les médias sociaux.

Durant ce cycle de deux ans, on a répondu à un nombre record de demandes de renseignements : plus de 112 000 appels et courriels de membres. On continue de communiquer avec les membres dans la langue officielle de leur choix, ce qui entraîne la traduction de 2,3 millions de mots en moyenne par année.

## Le Rassembleur

*Le Rassembleur* continue d'être livré au domicile de 220 000 membres, et la nouvelle version numérique nous permet de joindre plus de gens qu'avant.

### Facebook

- Le nombre de personnes abonnées a presque doublé, passant de **41 747** à **78 819**
- Plus de **6,7 millions** de visionnements

### Instagram

- **12 000** personnes abonnées
- Plus d'un million de visionnements

### X (anciennement Twitter)

- **30 000** personnes abonnées



# Lutter pour l'équité : nos campagnes

## Dans les deux dernières années, l'AFPC a mené plusieurs campagnes d'envergure

- Avant la grève nationale de 2023, l'AFPC a entrepris sa plus grande campagne du cycle pour faire pression sur le Conseil du Trésor et l'ARC. Ayant pour slogan **On ne peut pas attendre**, les publicités ont été diffusées en ligne, à la télévision, à la radio, dans la presse et dans les abribus. Elle a généré plus de 85 millions d'impressions numériques, mettait en vedette des membres de l'AFPC témoignant des défis associés à l'augmentation du coût de la vie, à la santé et sécurité au travail, à l'importance d'une meilleure conciliation travail-vie personnelle et à d'autres enjeux de négociation clés.
- Après le transfert désastreux du régime d'avantages sociaux de la fonction publique à un nouvel assureur, l'AFPC a rapidement lancé une campagne et organisé des dizaines de manifestations partout au pays pour exiger que le gouvernement demande des comptes à la **Canada Vie**. Plus de 13 000 lettres ont été envoyées aux élus fédéraux et la pression se maintient pour faire corriger la situation.
- Notre campagne **Exposez les coûts** s'est poursuivie en 2022. L'objectif : stopper la sous-traitance de la gestion de cas à Anciens Combattants Canada.
- **Ça prend plus d'agents**, une campagne menée avec le Syndicat des Douanes et de l'Immigration pendant la période des Fêtes 2022-2023, ciblait les voyageuses et voyageurs et visait la fin du sous-effectif aux frontières et aux points d'entrée.





## Les membres de l'AFPC ont encore soif de justice

La campagne **Encore soif de justice**, lancée en novembre 2023, comprenait une série d'annonces numériques invitant la population à agir pour le droit universel à l'eau potable, ainsi que des témoignages de membres et une refonte de la page Web de la campagne. Cette dernière visait à rappeler aux gens que l'accès à l'eau potable est un droit fondamental et que des centaines de collectivités — pour la plupart autochtones — en sont toujours privées.

La campagne a remporté deux prix de l'Association canadienne de la presse syndicale, soit celui de la meilleure vidéo narrative pour son documentaire sur la lutte pour le droit à l'eau potable de la communauté de Grassy Narrows et de la Nation crie de Samson, et celui du meilleur matériel promotionnel imprimé pour son livre à colorier.

Cette année, à l'occasion de la Journée mondiale de l'eau, l'AFPC a animé une table ronde avec des invités de renom : Bomgiizhik (Isaac Murdoch) de la Première Nation de Serpent River, Melissa Mollen-Dupuis de la Fondation David Suzuki et Judy Da Silva, militante de longue date pour la protection de l'eau de Grassy Narrows.

## Équité salariale : notre lutte se poursuit

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 31 août 2021, marquant un tournant pour les milieux de travail sous réglementation fédérale. Les employeurs avaient alors trois ans pour créer des comités et établir avec les syndicats un plan d'équité salariale afin de remédier aux inégalités.

## Un seul plan : l'AFPC obtient gain de cause

Alors que l'échéance approche, force est de constater que le Conseil du Trésor n'a fait que tenter de contourner la *Loi*. En 2022, il a proposé à la commissaire à l'équité salariale de créer trois plans distincts. Or, ce modèle risquait de mettre en péril la parité salariale, puisque les emplois à prédominance féminine n'auraient été comparés qu'à une partie des emplois à prédominance masculine.

De concert avec d'autres syndicats de fonctionnaires, l'AFPC s'y est donc fermement opposée et a présenté des mémoires détaillés qui nous ont valu la victoire.

En vertu de la *Loi*, le Conseil du Trésor a jusqu'au 3 septembre 2024 pour publier son plan définitif, et doit accorder au préalable 60 jours à son personnel pour examiner et commenter la version provisoire. Or, cette version n'est toujours pas prête, et l'AFPC craint que l'employeur rate l'échéance. Cela dit, quoi qu'il arrive, les membres peuvent s'attendre à recevoir leurs paiements rétroactifs le 4 septembre.

## D'autres emboîtent le pas

Prenant exemple sur le Conseil du Trésor, d'autres employeurs, comme NAV CANADA et le Sénat, ont eux aussi demandé la création de multiples plans. Une fois de plus, l'AFPC s'y est opposée.

En décembre, la commissaire a rejeté l'idée de créer un plan distinct pour les cadres supérieurs de NAV CANADA. On attend toujours sa décision concernant le Sénat.

## Le syndicat outille les comités d'équité salariale

Suivant l'entrée en vigueur de la *Loi*, l'AFPC a offert une formation et mis le matériel à la disposition des membres des comités d'équité salariale qui souhaitent la suivre de façon autonome.

L'AFPC collabore étroitement avec les Éléments pour épauler les personnes qui siègent aux comités et leur a fourni une formation et des documents de référence détaillés.

---

# L'AFPC milite en cour pour la justice

## Non aux briseurs de grève, sur place ou à distance

L'AFPC a obtenu le statut d'intervenant dans une importante affaire visant à déterminer si les dispositions anti-briseurs de grève du *Code du travail* du Québec s'appliquent aux personnes qui travaillent à distance. En décembre, on a déposé un mémoire en faveur de l'interdiction d'effectuer le travail des grévistes à distance. On attend de connaître les dates d'audience.

Il est très probable que l'affaire se rende jusqu'en Cour suprême. Toute décision qui en découle pourrait avoir des répercussions sur l'ensemble du pays, notamment sur le projet de loi fédérale présentement à l'étude.

## Loi sur la laïcité de l'État

L'AFPC est déçue que la Cour d'appel ait validé la *Loi sur la laïcité de l'État* en mars dernier. En interdisant aux fonctionnaires québécois de porter des signes religieux au travail, la *Loi 21* enfreint plusieurs droits fondamentaux, à savoir l'égalité et la liberté de religion, d'expression et d'association.

Cette infraction constitue le fondement de la contestation qu'on a déposée en 2021. Avec d'autres défenseurs des droits de la personne, on dénonce plus particulièrement l'utilisation de la disposition de dérogation pour contourner les libertés et droits fondamentaux.

Le recours à cette disposition par le gouvernement du Québec pour se soustraire à la *Charte* est extrêmement préoccupant. Si l'affaire se rend en Cour suprême, l'AFPC cherchera à obtenir le statut d'intervenant pour militer contre la constitutionnalité de la *Loi 21*.

## Contre l'exclusion de travailleuses et travailleurs

En avril 2023, la Cour suprême a instruit une cause sur la constitutionnalité de l'exclusion des cadres de premier niveau de la négociation collective. Cette affaire est cruciale pour le mouvement syndical, car elle menace d'affaiblir les gains réalisés dans des décisions antérieures, comme celle qui a accordé aux agentes et agents de la GRC le droit de se syndiquer.

En tant qu'intervenante dans l'affaire, l'AFPC a présenté des interventions écrites et verbales. On attend toujours la décision.

## Défaite de la Loi 124

L'AFPC a participé à la coalition de syndicats ontariens qui a contesté devant les tribunaux la Loi 124 du gouvernement Ford visant à limiter les hausses salariales, déclarée inconstitutionnelle en 2022. Cette loi limitait à 1 % par année les augmentations consenties à 780 000 fonctionnaires des secteurs de la santé, de l'éducation et des universités — pour une période de trois ans, une mesure qui portait atteinte au droit à la négociation collective libre et équitable. Le gouvernement Ford a perdu son appel et abrogé la Loi en février.



## Une voix au Parlement

### Il est temps de revoir les lois fédérales du travail

Les négociations avec le fédéral prennent des années, alors qu'elles se limitent à des mois dans d'autres secteurs. Et quand les griefs vont en arbitrage, il faut beaucoup de temps avant d'obtenir une audience et un règlement.

En cause : la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Ces lois encadrent la négociation collective, l'embauche et le traitement des griefs. Elles alourdissent le processus et compliquent la vie des fonctionnaires qui réclament justice. Dans d'autres secteurs, les mécanismes sont plus justes, plus rapides et plus efficaces.

### Notre plan

L'AFPC est résolue à faire remplacer ces lois dépassées en faisant pression sur les décideurs et le gouvernement pour rééquilibrer les règles du jeu.

### Loi anti-briseurs de grève : un début prometteur

L'AFPC lutte activement contre le recours aux briseurs de grève. En novembre, on a accueilli favorablement le dépôt d'un projet de loi très attendu visant à faire interdire cette pratique dans le *Code canadien du travail*.

Cette tactique antisyndicale ne fait que prolonger les conflits de travail et dresser les gens les uns contre les autres. Parlez-en à nos membres à l'Office d'habitation d'Iqaluit, qui ont passé plus de quatre mois sur le piquet de grève pendant que l'employeur, au lieu de négocier, faisait rentrer des briseurs de grève sous leurs yeux.

Chose intéressante, le projet de loi interdirait le recours au télétravail pour contourner l'interdiction durant une grève ou un lock-out.

Ce genre de loi est essentiel pour préserver le droit à la négociation collective libre et équitable. C'est pourquoi l'AFPC entend collaborer avec le gouvernement en vue de rendre le projet de loi béton.

L'AFPC a également recommandé des amendements qui placeront les intérêts des travailleuses et travailleurs au premier plan.

## Priorité aux pensions

L'AFPC fait partie des nombreux groupes qui ont présenté un mémoire à l'appui de la *Loi sur la protection des pensions*. Malgré une vive opposition des entreprises, le projet de loi C-228 a reçu la sanction royale le 27 avril 2023, et entrera en vigueur quatre ans après cette date.

La *Loi* protège les pensions des travailleuses et travailleurs en obligeant les employeurs qui font faillite ou deviennent insolvable à payer les déficits des régimes de retraite à prestations déterminées aux personnes participantes avant de payer la plupart des autres créanciers.

Cette victoire est le fruit de décennies d'efforts déployés par les syndicats du pays pour faire avancer la cause.

## Pour un budget qui tient compte des intérêts de nos membres

Le budget fédéral a des ramifications sur tous nos membres, et l'AFPC se fait un devoir de défendre leurs intérêts auprès des comités parlementaires et de la ministre des Finances.

Dans son plus récent mémoire en prévision du budget fédéral, l'AFPC a recommandé, entre autres, que le gouvernement affecte les sommes nécessaires pour mettre fin une fois

pour toutes au fiasco du système de paye Phénix; qu'il suspende les coupes prévues aux services publics en attendant une analyse exhaustive; qu'il modernise la *Loi sur les relations de travail et l'emploi dans le secteur public fédéral*, et qu'il règle le recours collectif des fonctionnaires noirs.

L'AFPC a aussi enjoint au gouvernement de réformer les lois sur les pensions afin d'éliminer le système à deux vitesses et de consentir aux agentes et agents de la sécurité publique les mêmes modalités de retraite que leurs homologues.

Enfin, l'AFPC a revendiqué un meilleur soutien pour la population, dont l'augmentation des prestations d'assurance-emploi, l'établissement d'un plan national sur le logement et un meilleur financement des établissements postsecondaires.

### À la défense de nos membres sur la Colline

L'AFPC fait régulièrement valoir son point de vue aux comités de la Chambre des communes et du Sénat, en personne et par écrit, sur d'importantes questions, notamment :

- la sous-traitance
- ArriveCan
- les langues officielles
- la Canada Vie
- la *Loi sur la protection des dénonciateurs*
- les cancers liés à la lutte contre les incendies
- l'énoncé économique et le budget fédéral
- la prise de décisions automatisée
- la protection des pensions
- l'accès à l'information.



# Reprise des réunions en personne

En janvier 2023, les conférences nationales ont repris en personne après une pause de près de trois ans. La **Conférence nationale sur la santé et la sécurité** a été la première activité d'envergure organisée en personne par l'AFPC depuis l'assouplissement des restrictions sanitaires. Près de 300 personnes y ont participé. Au programme : télétravail, travail hybride, violence et harcèlement au travail et prise en compte des traumatismes dans les programmes de santé et sécurité et de formation.

Un **forum national sur la santé et la sécurité** a aussi été organisé en mai pour donner aux représentantes et représentants syndicaux qui siègent à un comité d'orientation national l'occasion de discuter de pratiques exemplaires.

La **Conférence nationale des femmes** de l'AFPC a eu lieu du 31 mars au 2 avril à Ottawa. Plus de 210 déléguées ont participé aux ateliers, aux séances plénières, aux séances régionales et au débat sur les résolutions. On y a également élu les personnes qui représenteront officiellement les femmes au congrès national de cette année.

Enfin, les **Conférences nationales Équité** ont eu lieu du 19 au 23 octobre à Montréal sous le thème « En avant l'équité : ensemble pour un avenir meilleur ». Réunissant près de 400 personnes, les quatre conférences (Peuples autochtones, Personnes racialisées, Fierté et Accès) ont permis aux personnes participantes d'explorer les questions propres à leur groupe et l'intersectionnalité.



## Une première Conférence nationale des jeunes couronnée de succès

Du 15 au 17 septembre, l'AFPC a tenu sa toute première **Conférence nationale des jeunes travailleuses et travailleurs**, qui a réuni près de 100 membres de 35 ans ou moins 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 le travail précaire. Il y a aussi été question des pratiques du gouvernement fédéral qui fragilisent les conditions de travail, notamment : le nombre croissant de contrats de 90 jours, la sous-traitance et d'autres formes de travail temporaire. Enfin, on y a adopté des résolutions et élu deux personnes pour représenter les jeunes membres au congrès.

Au programme de la Conférence : des ateliers sur la mobilisation des millénariaux, la création de campagnes à tout casser, l'établissement de réseaux solides, le renforcement des comités de jeunes et la préparation aux prochaines élections fédérales. Les personnes participantes ont également rendu visite aux grévistes de TVO pour leur témoigner leur solidarité.



## Formation syndicale : un tremplin pour nos membres et nos leaders

### Formation en leadership

Près de 300 personnes ont suivi la **Formation nationale en leadership** en décembre. Les allocutions et les ateliers ont suscité des discussions animées et inspirantes sur la création d'un mouvement, les leçons tirées par les leaders syndicaux d'expérience, la prévention de l'épuisement professionnel et l'art de la communication et du discours.



## Développement du leadership

Près de 350 membres ont demandé à participer à la nouvelle mouture du Programme de développement du leadership syndical de l'AFPC, lancée en janvier. Cette formation d'un an en six étapes, dont trois semaines en résidence, est conçue pour les membres qui veulent perfectionner leurs talents de leaders. Le Programme sera maintenant offert une fois par cycle dans chacune de nos sept régions.

## Bourses d'études

Ce programme de longue date, qui s'adresse aux membres et à leurs enfants, comprend maintenant cinq bourses pour les groupes d'équité. Les récipiendaires sont sélectionnés en fonction de leur réponse à une question (qui change chaque année), réponse pouvant prendre la forme d'une dissertation, d'une vidéo, d'une infographie ou d'une production audio. Les noms des récipiendaires sont publiés sur le site Web de l'AFPC.

## Programme d'apprentissage mixte (PAM)

À la fin de l'année dernière, 8 000 ateliers en personne et discussions virtuelles avaient eu lieu dans le cadre du Programme d'apprentissage mixte, qui a rayonné auprès de plus de 100 000 fonctionnaires fédéraux depuis sa création en 2007. En 2023 seulement,

l'équipe du PAM a offert 383 activités, dont un peu plus de 40 % en personne.

La pandémie étant maintenant chose du passé, il fallait revenir en personne et regarnir le bassin d'animatrices et animateurs. Malgré les difficultés, en date de novembre 2023, il s'offrait en moyenne 50 activités par mois (ce qui est plus élevé qu'avant la pandémie), et la participation en 2024 et 2025 devrait revenir aux taux pré-pandémiques.

L'équipe du PAM revoit actuellement ses ateliers, en tenant compte des traumatismes, en adaptant les mises en situation à la diversité dans les milieux de travail fédéraux, et en faisant commencer tous les ateliers par une reconnaissance des territoires traditionnels personnalisée et axée sur l'action. La matière est régulièrement revue en fonction des nouvelles conventions collectives, des règlements et des directives sur la prévention du harcèlement et de la violence, de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et des nouvelles réalités professionnelles.

L'année 2024 verra l'arrivée de la nouvelle version des activités Comprendre votre convention collective et Santé mentale au travail, et par le retour de l'atelier Obligation d'adaptation.

## Formation en santé et sécurité au travail

Depuis novembre, un atelier de deux jours sur la création d'une culture saine, sûre et inclusive est offert en personne aux membres des comités de santé et sécurité au travail. Il se donnera à différentes dates en 2024.

# Au cœur d'un mouvement global

## Bâtir la solidarité syndicale

Les syndicats de tout le pays se sont ralliés derrière nous durant la grève historique au Conseil du Trésor et à l'Agence du revenu du Canada l'an dernier.

En retour, l'AFPC a pleinement soutenu le personnel de l'éducation du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) qui a débrayé en 2022 pour s'opposer au recours à la disposition de dérogation par le gouvernement Ford. On a été présents sur les piquets de grève et fait publiquement pression sur le gouvernement pour qu'il respecte le droit des travailleuses et travailleurs à la libre négociation collective et renonce au projet de loi 124.

En décembre 2023, l'AFPC a également donné 100 000 \$ aux fonctionnaires québécois du Front commun — principalement des femmes — qui ont débrayé pour obtenir des conditions de travail justes et équitables

## Contribution à différentes causes sociales

Pour souligner la Journée mondiale de lutte contre le sida en décembre dernier, l'AFPC s'est alliée à MAX Ottawa, un organisme communautaire militant pour la santé des hommes queers. C'est le début d'une campagne qui concrétise une résolution adoptée au congrès de l'AFPC pour un meilleur traitement du VIH, dont une couverture universelle de la prophylaxie préexposition (PrEP), très efficace pour prévenir la transmission du virus.

L'AFPC et MAX Ottawa font donc front commun pour dénoncer les inégalités quant à l'accès à la PrEP et pour que ce traitement soit couvert par les régimes d'assurance-maladie — publics comme privés — partout au pays. On cherche également à savoir si on pourrait améliorer l'accès aux tests de dépistage du VIH et aux traitements, comme la PrEP, en sensibilisant davantage le personnel de la santé à la question.

## Riposte des syndicats canadiens à la haine

Les personnes déléguées à l'assemblée générale 2023 du Congrès du travail du Canada (CTC) ont adopté une résolution d'urgence pour sommer le CTC et ses affiliés de livrer bataille contre les formes croissantes de haine anti-2SLGBTQIA+ partout au pays.

C'est ainsi qu'a été créée une cellule d'urgence, dont l'AFPC fait partie. Ce groupe a pour mission de lutter contre l'escalade de la haine anti-2SLGBTQIA+ et de mobiliser les gens afin de défendre les personnes queers et trans au travail et dans la société.

## Mobilisation internationale pour protéger le personnel de la santé

En décembre dernier, avec des syndicats de l'Amérique du Nord, du Sud et centrale, l'AFPC a pressé le ministre fédéral de la Santé de s'attaquer aux graves préoccupations concernant le traité international sur les pandémies de l'Organisation mondiale de la Santé.

La Fédération syndicale des travailleuses et travailleurs de la santé de l'Internationale des services publics (ISP) a relevé plusieurs problèmes dans la version provisoire du traité, qui protège peu le personnel de la santé. L'AFPC est affiliée à l'ISP, le porte-parole international des fonctionnaires et de leurs syndicats.

Alors que s'amorce une phase critique des négociations, l'AFPC demeure résolue à défendre les droits des travailleuses et travailleurs de la santé pour que le monde soit plus résilient et puisse intervenir en toute équité lors de futures pandémies.

# L'AFPC fait œuvre utile grâce au Fonds de justice sociale

Partout au pays, nos membres continuent d'appuyer le Fonds de justice sociale (FJS), et je tiens à remercier nos équipes de négociation, grâce à qui 99 conventions collectives de l'AFPC prévoient maintenant une contribution financière au Fonds. Quatre Éléments se sont eux aussi engagés à y verser une contribution annuelle.

Depuis plus de 20 ans, le FJS œuvre dans cinq domaines prioritaires : l'aide humanitaire d'urgence au Canada et ailleurs dans le monde, les initiatives de lutte contre la pauvreté au pays, le développement syndical international, les échanges entre travailleuses et travailleurs et leur formation au Canada et à l'étranger.

Malgré son budget modeste, le FJS a de vastes retombées, qui sont présentées en détail dans le rapport annuel du programme.

## Aide humanitaire d'urgence

En 2023, le Fonds de justice sociale est venu en aide aux populations mises à mal par les feux de forêt qui ont forcé l'évacuation de villages dans les Territoires du Nord-Ouest, et par ceux qui ont sévi en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, dans le nord de l'Alberta et en Colombie-Britannique. Le FJS a aussi versé une aide financière aux victimes des graves inondations dans les Territoires du Nord-Ouest au printemps et de l'ouragan Fiona, qui a dévasté l'Atlantique.



En 2021-2022, en réaction aux inondations en Colombie-Britannique, le FJS, l'AFPC, les régions et les Éléments ont mis en commun leurs ressources pour créer le Fonds d'urgence et de résilience pour la C.-B., du jamais vu. On a ainsi pu offrir un soutien immédiat et à long terme aux victimes.

De même, le FJS a prêté main forte à des populations affligées par des inondations, des tremblements de terre et des guerres partout dans le monde, notamment au Maroc, en Turquie, en Haïti, au Pakistan, à Cuba, au Pérou, dans la Corne de l'Afrique, en Afrique de l'Est, au Congo, en Colombie et en Ukraine.

## L'éducation à l'œuvre

Les initiatives de sensibilisation donnent à nos membres les outils nécessaires pour se rallier à des causes d'actualité, partout dans le monde. Le FJS y contribue de nombreuses façons, notamment en appuyant différents projets et en finançant la participation de membres à des tournées dans le Sud global.

Mentionnons notamment le programme L'éducation à l'œuvre au Guatemala, qui mobilise les membres par l'action et l'établissement de liens avec des organismes qui militent pour l'environnement et défendent les droits des peuples autochtones et des travailleuses et travailleurs. Après une pause de quelques années en raison de la pandémie



et de la violence politique dans le pays, les tournées ont repris en mars dernier. Depuis 2007, 81 membres y ont participé.

Dans la même veine, le réseau Maritimes-Guatemala Breaking the Silence organise des tournées annuelles dans le but de mieux faire connaître les luttes des Guatémaltèques pour la justice socioéconomique et environnementale. Les tournées ont repris cette année et des membres de l'AFPC-Atlantique y participent en mai.

## Échanges entre travailleurs et travailleuses

Les membres d'une délégation intersyndicale se sont rendus en Colombie pour y rencontrer des syndicalistes et des défenseurs des droits de la personne issus de groupes autochtones et de descendance africaine avec lesquels on travaille depuis une vingtaine d'années. Le but était d'offrir solidarité et protection à nos homologues alors que s'intensifient la répression et la violence à leur égard.

L'AFPC a également pris part à une délégation aux Philippines pour y rencontrer des travailleuses et travailleurs, des leaders syndicaux et des activistes sociaux. Cette visite a permis de renforcer nos liens avec la Confederation for Unity, Recognition and Advancement of Government Employees (COURAGE), qui représente 30 000 personnes salariées, principalement dans les organismes et ministères fédéraux.

Chez nous, on a organisé une série de rencontres avec des leaders du mouvement syndical indépendant, qui s'efforcent de renseigner les travailleuses et travailleurs mexicains sur leurs droits en vertu des nouvelles réformes du travail. On a également rencontré des syndicalistes d'Haïti afin d'organiser une vaste tournée canadienne au début de 2024, qu'on a toutefois dû reporter en raison de la crise qui afflige le pays.

## Développement syndical international

Le FJS vise à renforcer la force syndicale partout dans le monde et à faire progresser les droits des travailleuses et travailleurs et de leurs syndicats dans les pays en développement. Par exemple, il appuie la lutte des ouvrières et ouvriers de l'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh pour de meilleures conditions de travail, la syndicalisation en Haïti et au Mexique, et le renforcement des syndicats de la santé au Zimbabwe. Il contribue aussi à la consolidation du pouvoir de négociation collective des fonctionnaires colombiens, à l'affirmation de leurs droits et à la création d'emplois décents pour les travailleuses en Palestine.

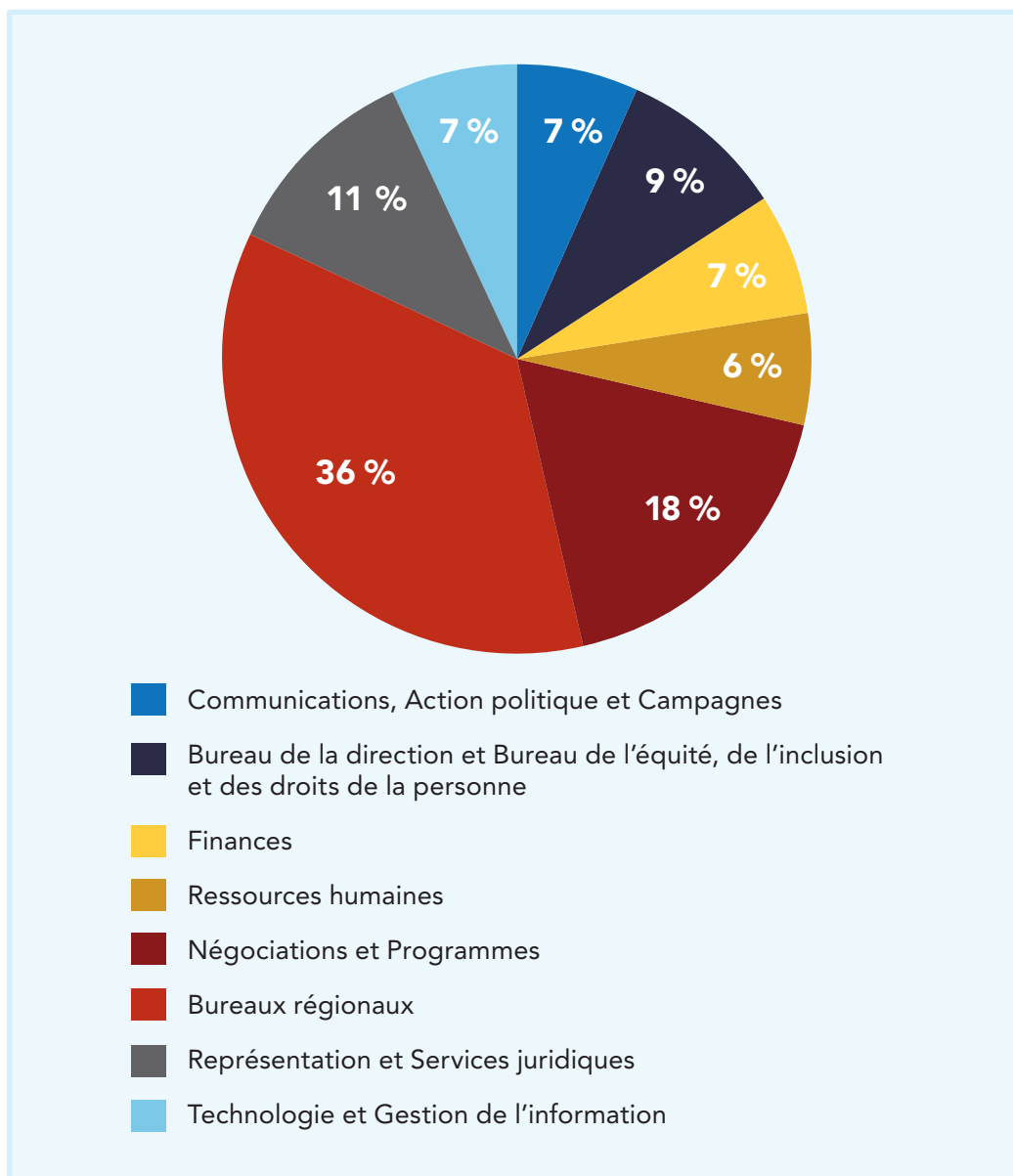
## Lutte contre la pauvreté au Canada

Depuis de nombreuses années, une grande part du budget du Fonds de justice sociale est consacrée à la lutte contre la pauvreté au Canada. En 2023, plus de la moitié des projets visaient à dénoncer la pauvreté parmi les Autochtones et les femmes. De nos jours, le FJS soutient 54 initiatives et 2 réseaux défendant notamment le droit au logement décent au pays. On remercie les régions, les conseils régionaux et les comités des droits de la personne de l'AFPC, qui ont soumis de nombreuses propositions au Fonds.

Dans la foulée des initiatives menées un peu partout dans le monde pour assurer un développement durable, l'AFPC et le FJS doivent prêcher par l'exemple, notamment en militant pour le droit à l'équité, la justice climatique, les droits des travailleuses et travailleurs et de la population et la protection universelle d'ici 2030 — des mesures que réclame de toute urgence l'Organisation internationale du Travail.

# Notre personnel, véritable pilier du syndicat

Jour après jour, le personnel de l'AFPC accomplit un travail indispensable pour nos membres, de la négociation à la formation, en passant par la représentation juridique, les communications et les campagnes. Pensons entre autres aux personnes qui traitent les demandes de remboursement, gèrent nos finances et assurent l'entretien de nos immeubles; à l'équipe du soutien technologique sans qui notre travail serait impossible, de même qu'aux Ressources humaines et au Bureau de l'équité, de l'inclusion et des droits de la personne, qui veillent à ce que nos milieux de travail soient sains et sécuritaires.



# Célébrons ensemble nos accomplissements

Mon mandat de président national tire à sa fin.

Mes débuts à l'AFPC remontent à ce qui me semble une éternité, quand j'ai été élu délégué syndical de la section locale 90000 du SEI au centre fiscal de St. John's, ma ville natale.

À l'époque, je n'avais pas d'expérience, mais j'étais déterminé à ce que les membres de ma section locale soient bien représentés. Je m'en suis fait un devoir, et cet engagement n'a jamais faibli à mesure que j'ai gravi les échelons.

Ce qui m'a particulièrement plu à la vice-présidence nationale, puis à la présidence nationale, ce sont nos rencontres et tous ces moments qu'on a passés ensemble, au travail et ailleurs. Nos échanges sur votre travail et vos défis. Votre détermination à en demander plus de votre syndicat et de la direction. Vos préoccupations, vos espoirs et vos idées pour accroître notre pouvoir et faire avancer les intérêts des travailleuses et travailleurs, au travail comme ailleurs.

Ces discussions m'ont inspiré et touché au plus haut point, et je tiens à vous remercier du soutien et de la confiance que vous m'avez manifestés. J'aurais aimé avoir eu l'occasion et le temps de tous vous connaître et de travailler avec chacun et chacune d'entre vous.

Je ne peux pas passer sous silence la pandémie, qui a radicalement changé nos façons de travailler et de fonctionner. Malgré les nombreux obstacles, et bien qu'il y ait encore beaucoup à faire, on a réussi à accomplir de grandes choses ensemble, dont bon nombre sont soulignées dans mon rapport. On a de quoi en être fiers!

Je tiens à remercier tous les membres du personnel de l'AFPC, sans qui rien de tout cela n'aurait été possible. Ils sont les véritables



piliers du syndicat! Les mots me manquent pour décrire leur dévouement sans faille envers les membres. Je leur suis reconnaissant de leur soutien et je suis triste à l'idée de ne plus les côtoyer. En mon nom et en celui de nos membres, je les remercie du fond du cœur.

Je lève également mon chapeau aux membres du Comité exécutif de l'Alliance et du Conseil national d'administration pour le leadership dont ils ont fait preuve tout au long de mon passage à la tête de l'AFPC. Ce fut un honneur de travailler avec chacun et chacune d'entre vous.

J'aimerais terminer en soulignant l'une des plus grandes transformations que j'ai eu la chance de vivre à l'Alliance : l'émergence d'une nouvelle génération d'activistes et de leaders, qu'on a pu voir à l'œuvre lors de notre grève nationale l'an dernier et sur nos piquets de grève partout au pays. À la lumière qui brille dans leurs yeux, je peux vous affirmer que la flamme syndicale est bien vivante!

Je pars donc l'esprit en paix, sachant que le syndicat est plus fort et plus uni que jamais. Je ne pourrais pas être plus fier. Même si je clos un chapitre, je n'ai pas fini de me battre pour la justice et l'égalité. On se retrouvera certainement dans les rues et sur les piquets de grève!

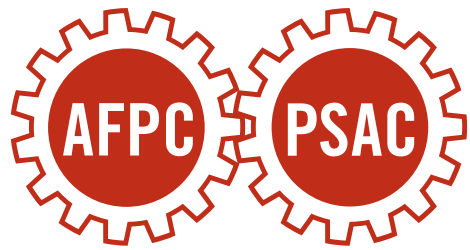
En toute solidarité,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Chris Aylward', followed by a long horizontal line.

Chris Aylward  
Président national







[syndicatafpc.ca](http://syndicatafpc.ca)

