



FOIRE AUX QUESTIONS

Proposition d'augmentation des cotisations

Logistique

1. Pourquoi cette proposition ne sera-t-elle pas présentée lors de l'AGA?

Les renseignements concernant l'augmentation des cotisations proposée est fournie en vue de la prochaine assemblée générale annuelle (AGA), qui aura lieu le 10 novembre. Ces renseignements ont été envoyés à l'avance pour vous aider avec les questions en vue de l'AGA et du vote ultérieur.

2. Quand et comment voterons-nous?

Après l'AGA du 10 novembre, les membres en règle pourront voter du 12 au 25 novembre, jusqu'à 16 h, heure de l'Est. Le 12 novembre, vous recevrez par courriel les documents relatifs au vote, ainsi que des directives concernant la manière de soumettre votre vote.

Il ne sera pas nécessaire d'assister à l'AGA pour voter, mais nous vous le recommandons fortement si vous souhaitez recevoir de plus amples renseignements qui pourraient éclairer votre vote.

Le Comité des candidatures et des résolutions est chargé de superviser le processus de vote. Il gérera et vérifiera les résultats

3. Les membres pourront-ils vérifier qu'ils sont en règle avant le vote?

Oui, les membres pourront envoyer un courriel à membership@acep-cape.ca pour savoir s'ils sont en règle avant le vote.

Les membres devront s'inscrire avant le 19 novembre pour s'assurer d'avoir le temps de suivre la procédure et de voter avant la date limite du 25 novembre.

4. Pourquoi est-ce que je reçois maintenant de l'information au sujet d'un vote relatif à une augmentation des cotisations? N'y a-t-il pas normalement des mois de préavis dans le cas de résolutions?

Le Conseil exécutif national (CEN) a voté en faveur de l'augmentation des cotisations le 24 septembre. L'ACEP a ensuite rassemblé en urgence les renseignements nécessaires pour lancer sa campagne d'information relative à l'augmentation des cotisations, que nous avons pu lancer le 26 octobre, notamment un courriel qui fournissait des précisions aux

membres, une page Web et une vidéo dans laquelle le président justifiait la nécessité de l'augmentation.

5. Quand l'augmentation des cotisations proposée prendrait-elle effet si elle était approuvée?

Elle prendrait effet en mars 2022.

Autres renseignements concernant l'augmentation proposée

6. Comment le CEN détermine-t-il la demande d'augmentation des cotisations?

Chaque année, le [Comité des finances](#) présente au CEN un projet de budget qui tient compte des besoins opérationnels et des priorités établis par le CEN. Cette année, le projet de budget a été présenté lors d'un atelier stratégique qui a eu lieu les 16 et 17 septembre 2021.

7. À quand remonte la dernière augmentation des cotisations?

La dernière augmentation des cotisations remonte à sept ans, en 2014, lorsque les membres ont voté en faveur d'une augmentation de 13 \$.

8. À quoi l'augmentation des cotisations servira-t-elle?

L'augmentation des cotisations servira principalement à accroître le personnel pour soutenir les membres. Sur douze postes, onze sont affectés au soutien aux membres. Il y aurait six agents de relations de travail (ART) supplémentaires afin de réduire le ratio entre les ART et les membres et pour permettre aux ART de mieux soutenir les membres. (L'ACEP compte un agent de relations de travail pour 1 626 membres, alors que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada [IPFPC] en compte un pour 1 250 membres.)

Nous devons également accroître nos ressources dans les domaines des services juridiques, des langues et des capacités administratives et en ressources humaines (RH). Le rôle des RH est le seul qui n'appuie pas directement les membres, mais il est nécessaire pour offrir un soutien à l'interne.

9. Quel est le pourcentage d'augmentation des recettes provenant des cotisations depuis 2015?

Les recettes provenant des cotisations ont augmenté de 56 % de 2015 à 2020 (passant de 6 117 293 \$ en 2014 à 9 522 022 \$ en 2020). Il est important de souligner que lorsqu'un membre est en congé sans solde, il ne paie pas de cotisation. Ainsi, bien que le nombre de membres ait augmenté d'environ 70 %, les recettes provenant des cotisations n'ont pas augmenté dans la même mesure.

10. Quel sera le montant de l'augmentation progressive des cotisations pour la catégorie EC?

L'augmentation progressive reflétera exactement le pourcentage d'augmentation de salaire négocié pour les membres du groupe EC. Le pourcentage se situe généralement entre 1,25 % et 2,82 %.

Nous avons choisi le groupe EC parce qu'il s'agit, de loin, du groupe le plus important. Les augmentations de salaire pour chaque groupe sont très semblables.

11. Quel est le lien entre l'augmentation proposée de 10 \$ par mois et l'augmentation pour le groupe EC?

Il n'y a pas de lien en soi. L'augmentation de 10 \$ est une augmentation ponctuelle qui nous permettra de rattraper immédiatement l'inflation et le coût de la vie depuis 2014. Cela nous aidera à gérer les dépenses de fonctionnement liées à la numérisation complète, à la modernisation et à l'entretien de notre matériel, à la création de nouveaux programmes d'éducation et de formation, aux améliorations visant à appuyer les sections locales et à la prestation de meilleurs services complets avec un plus grand nombre d'employés et de professionnels disponibles pour soutenir nos membres.

L'augmentation liée à l'augmentation économique pour le groupe EC nous permettra alors de veiller à ce que l'ACEP ne prenne pas à nouveau de retard par rapport à l'inflation en suivant les augmentations salariales pour les membres du groupe EC négociées dans le cadre de la convention collective.

12. Pouvons-nous voter pour l'augmentation proposée de 10 \$ par mois séparément de l'augmentation de salaire liée à l'inflation pour le groupe EC?

Non, il s'agit du même vote, car les deux augmentations sont nécessaires pour assurer la sécurité financière continue de l'ACEP. L'augmentation de 10 \$ par mois vise à nous permettre de rattraper notre retard, comme nous l'avons expliqué, et l'augmentation liée à l'augmentation économique pour le groupe EC consiste à appliquer une augmentation progressive chaque année plutôt qu'une augmentation importante de temps en temps.

13. Quel montant total l'augmentation proposée de 10 \$ par mois et le rajustement pour le groupe EC représentent-ils chaque année?

L'augmentation ponctuelle de 10 \$ par mois signifie que les membres paieront 120 \$ de plus par année. Si nous supposons que l'augmentation de salaire négociée pour le groupe EC pourrait être de l'ordre de 1,25 % à 2,82 %, ou 58 \$ par mois, cela se traduirait par un montant de 0,73 \$ à 1,64 \$ par mois, par an par la suite. N'oubliez pas que les cotisations syndicales sont déductibles du revenu imposable, comme les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). Le coût final dépendrait donc de votre taux d'imposition.

14. Quelle a été l'augmentation des salaires des membres du groupe EC depuis la dernière augmentation des cotisations?

Les salaires des membres du groupe EC ont augmenté de 13,5 % depuis 2014.

15. Pourquoi y a-t-il une augmentation concernant les membres du groupe EC pour ceux d'entre nous qui ne font pas partie de ce groupe? L'augmentation ne devrait-elle pas être en adéquation avec nos salaires?

Les membres du groupe EC constituent notre groupe le plus important, qui représente environ 96 % de nos membres. En outre, nos cotisations sont les mêmes pour toutes les personnes que nous représentons — nous n'appliquons pas de cotisations différentes pour les divers groupes professionnels que nous représentons. En règle générale, les employés

du gouvernement ont tendance à obtenir des augmentations de salaire très semblables; les augmentations attribuées au groupe EC seraient donc très proches de celles des autres groupes.

La différence entre une augmentation de 1,5 % pour un groupe et une augmentation de 2 % pour un autre (ce qui serait considéré comme un écart salarial important si cela se produisait) représente uniquement une différence de 0,29 \$ si la cotisation est de 58 \$. Nous avons envisagé la possibilité de relier l'augmentation des cotisations à l'inflation, mais nous voulions créer une communauté d'intérêts. Le montant de la cotisation lié à ce que nous pouvions négocier pour les membres semblait constituer l'option la plus juste. En outre, nous ne voulions pas gérer les complexités liées au fait que des groupes professionnels différents paieraient des montants différents pour les mêmes services.

16. L'ACEP appuie-t-elle la vaccination obligatoire? Pourquoi devrions-nous appuyer une augmentation des cotisations liée à cette obligation?

Il n'y a pas de lien particulier entre la vaccination obligatoire et l'augmentation des cotisations de l'ACEP. Toutefois, si l'augmentation des cotisations était approuvée, elle viendrait à un moment où il existe un besoin exponentiel en matière de représentation et de soutien syndicaux. Parmi les douze nouveaux postes proposés, six visent à pourvoir des postes en relations de travail. L'ACEP se trouve actuellement à sa capacité maximale.

Cela dit, compte tenu de son obligation de représentation équitable, l'ACEP s'engage à défendre tous ses membres qui subissent les répercussions négatives d'une politique de l'employeur. Pour être en mesure de défendre les droits de la personne de nos membres et leurs droits en milieu de travail dans toutes les situations et pour toutes les questions, nous devons disposer de ressources adéquates.

17. Pouvez-vous expliquer le taux d'inflation de 16 % mentionné dans la justification de la nécessité de l'augmentation des cotisations?

L'inflation est mesurée selon l'indice des prix à la consommation (IPC). L'IPC représente les variations de prix que subissent les consommateurs canadiens. Il mesure la variation de prix par la comparaison, au fil du temps, du coût d'un panier fixe de biens et de services.

L'inflation est calculée pour la période du 1^{er} janvier 2014 (IPC = 123,1) au 1^{er} septembre 2021 (IPC = 142,9), soit une augmentation de 16,08 %.

18. L'ACEP affirme-t-elle que l'inflation actuelle causée par des problèmes de chaîne d'approvisionnement, qui est temporaire, entraîne l'augmentation des coûts de fonctionnement?

Le budget et les finances de l'ACEP ne tiennent pas compte des changements inflationnistes depuis 2014. La pandémie a assurément entraîné des pressions inflationnistes supplémentaires qui sont ressenties plus fortement aujourd'hui. L'ACEP doit cependant rattraper l'inflation des sept dernières années.

19. Mis à part la négociation collective, je ne vois pas quels avantages sont offerts par le syndicat. Pourquoi devrais-je appuyer une augmentation des cotisations?

Les [principales compétences et les services](#) de l'ACEP englobent ce qui suit : négociation

collective, soutien et représentation des travailleurs, défense des intérêts et protection des droits des membres et formation et développement.

L'ACEP offre de nombreux avantages à ses membres, au-delà de la négociation collective. Nous avons pour objectif de soutenir, de protéger et de promouvoir vos droits et vos intérêts, et ce, de manière efficace et responsable et au profit de toutes les personnes que nous représentons, de toutes les manières possibles.

Nous protégeons vos droits en tant qu'employés et nous vous offrons des conseils d'experts et une représentation professionnelle. Nous veillons à ce que vous disposiez des ressources qui vous aident à comprendre vos droits, à intenter des recours et à résoudre vos problèmes et vos conflits en milieu de travail. Même si vous êtes totalement convaincus de pouvoir faire votre travail et bien le faire, des problèmes qui échappent à votre contrôle peuvent souvent se présenter au travail. Un conflit en milieu de travail ou l'arrivée d'un nouveau superviseur qui a des attentes déraisonnables constituent deux exemples de situations dans lesquelles vous pourriez vous trouver; si elles se produisent, vous souhaiterez probablement pouvoir compter sur un syndicat solide prêt à vous défendre. Comme une police d'assurance, vous espérez ne pas devoir utiliser les services de ce syndicat, mais vous voulez qu'il soit efficace si vous devez le faire.

Nous investissons des ressources pour tenir nos membres au courant des questions liées aux conventions collectives de la fonction publique et aux droits en milieu de travail. Nous veillons à ce que vous connaissiez tous les détails et le contexte qui vous permettent de comprendre chaque enjeu et ce qu'il signifie pour vous, et nous défendons vos intérêts pour établir un équilibre dans la relation employés-employeur.

Nous participons aux activités de groupes de travail et de comités techniques avec d'autres syndicats et votre employeur pour veiller à ce que votre voix soit entendue et à ce que vos avantages et privilèges soient protégés ou accrus. L'ACEP fait partie de seize comités qui s'occupent de questions allant de votre régime de soins de santé à la parité salariale, en passant par l'intelligence artificielle.

Nous investissons dans des activités et des outils éducatifs afin de donner des pouvoirs aux dirigeants de nos sections locales et à nos membres. Notre programme d'apprentissage est en cours d'élaboration et vous aidera à mieux défendre vos intérêts, à atteindre vos objectifs de perfectionnement professionnel et à vous tenir au courant des relations de travail, des droits des employés et de la gestion des lieux de travail. Il s'agit toutefois d'un secteur de services qui nécessite davantage de ressources pour vraiment se développer.

20. Personne ne paie un taux d'imposition de 50 % – pourquoi ce taux a-t-il été choisi comme exemple?

Nous l'avons choisi parce qu'il était plus pratique qu'un taux d'imposition de 43,5 %. Nous l'avons utilisé aux fins de référence rapide seulement. Il pourrait y avoir de petits écarts selon votre taux d'imposition particulier.

21. Pourquoi avez-vous besoin d'experts langagiers à l'interne alors que des services de traduction sont disponibles?

L'ACEP a reçu de nombreux commentaires de ses membres, en particulier de membres du groupe de Traduction (TR), au sujet de l'accroissement de la qualité de ses traductions qui, à ce jour, sont habituellement effectuées par des fournisseurs externes et revues par des non-experts à l'interne. Le fait de disposer de compétences spécialisées internes nous permettrait d'améliorer nos processus de traduction de contenus afin d'accélérer l'exécution et de renforcer notre capacité d'assurer le contrôle de la qualité et la cohérence des traductions. Tandis que certaines traductions seraient toujours effectuées par des fournisseurs le cas échéant, la traduction rapide de documents urgents serait assurée à l'interne pour permettre de réduire et, nous l'espérons, d'éliminer les retards de publication de documents à délai d'exécution critique destinés aux membres. L'ACEP est fière de défendre les langues officielles du Canada et estime qu'il est crucial de fournir des contenus de qualité égale dans les deux langues.

22. En ce qui concerne les langues, comment l'ACEP prévoit-elle se conformer à l'esprit de la *Loi sur les langues autochtones*, à la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* et aux lois territoriales comme la *Loi sur les langues officielles* du Nunavut?

L'ACEP dispose actuellement d'une capacité et de ressources limitées pour produire des contenus dans diverses langues, mais le CEN a le pouvoir d'examiner la conformité à ces lois. En outre, l'ACEP a récemment mis sur pied un comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion qui pourra se pencher sur ce type de questions.

23. Comment les niveaux de personnel de l'ACEP ont-ils augmenté au fil des ans parallèlement à l'augmentation des adhésions? Est-ce que toutes les recettes provenant des augmentations des cotisations sont affectées à la dotation en personnel à l'ACEP?

La quasi-totalité des recettes est affectée à l'accroissement du personnel et aux dépenses connexes (équipement, etc.). Le ratio entre les membres et les ART a augmenté au fil des ans. En 2013, il était d'un ART pour 1 400 membres, et il est maintenant d'un ART pour 1 650 membres. Cependant, une partie des recettes supplémentaires est affectée à une augmentation du budget de formation des dirigeants des sections locales, des délégués syndicaux et des membres et prévue au budget pour les honoraires liés à la représentation des membres.

24. En ce qui concerne la nécessité d'un plus grand nombre d'ART, combien de dossiers actifs l'ACEP gère-t-elle? S'agit-il de dossiers principalement liés au système de paye Phénix, et donc en baisse? Pourquoi auriez-vous besoin d'un plus grand nombre d'ART simplement parce qu'il y a plus de membres? Cela ne signifie pas nécessairement que les dossiers sont plus nombreux.

Les agents de relations de travail de l'ACEP ont fait face à une augmentation de 135 % du nombre de cas jusqu'à présent cette année. Après avoir diminué pour la première fois en 2020, les questions liées au système de paye Phénix augmentent à nouveau, et ont presque doublé cette année. L'application de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur fait partie des aspects qui nécessitent le plus de ressources en termes de volume seulement, et oblige les ART à fournir des conseils dans des domaines pour lesquels il existe peu de précédents et une jurisprudence émergente.

Au deuxième trimestre (T2) de 2021, le volume de cas était à son niveau le plus élevé depuis 2018. Il s'agissait de la deuxième période la plus occupée jamais enregistrée. Le projet de loi C-65 a également contribué à la charge de travail des ART. Avant ce projet de loi, les employés avaient un an seulement pour déposer une plainte de harcèlement. Maintenant, les employés ne sont pas soumis aux mêmes restrictions de temps, de sorte que les ART pourraient devoir examiner des éléments de preuve sur de nombreuses années plutôt que sur une année seulement.

L'augmentation du nombre de membres entraîne une augmentation du nombre de cas. Lorsque l'ACEP a approuvé la dernière augmentation des cotisations, nous comptons un ART pour 1 400 membres. Ce ratio a augmenté au fil des ans et l'ACEP compte maintenant un agent de relations de travail pour 1 626 membres, comparativement, par exemple, à l'IPFPC, qui en compte un pour 1 250 membres. Même si nous ajoutions six autres postes, l'ACEP aurait toujours un ratio de membres par agent plus élevé que ceux des autres syndicats de la fonction publique fédérale.

25. Y a-t-il des secteurs où nous pouvons réduire les coûts et qui ne fournissent pas de services directs aux membres? L'ACEP utilise-t-elle la technologie lorsqu'elle peut aider à réduire les coûts?

L'ACEP améliore continuellement ses processus afin de réduire les coûts et d'améliorer les services offerts aux membres. Nos projets en cours en matière de gestion et de technologies de l'information continuent de créer de nouvelles et meilleures façons d'offrir des services à nos membres. L'augmentation modeste des cotisations nous permet d'optimiser encore davantage nos systèmes et de maximiser l'efficacité, ce qui profite directement aux membres. Cela dit, nous devons aussi suivre en permanence les progrès technologiques afin de nous protéger contre les logiciels malveillants liés à la cryptovirologie, ce qui nécessite un investissement annuel.

De plus, selon la recommandation de notre cabinet d'auditeurs, McCay Duff, et avec l'aide de Deloitte, nous renforçons nos politiques en matière d'approvisionnement et de gestion financière pour les rendre plus strictes et effectuer des achats qui offrent le meilleur rapport qualité-prix, en tenant compte de la nécessité de maintenir les dépenses au niveau le plus faible. À cet égard, notons que sur 270 000 employés syndiqués de la fonction publique, 1 600 seulement, ou 0,5 %, paient des cotisations inférieures à celles des membres de l'ACEP. Même après l'augmentation des cotisations, cela reste vrai. L'ACEP parvient très bien à maintenir les coûts au minimum.

26. Quelles améliorations ont été entreprises pour assurer les finances de l'ACEP et prévenir les comportements frauduleux pour veiller à ce que nos cotisations syndicales soient protégées?

Notre directeur des finances doit être un comptable professionnel agréé (CPA). En outre, nous nous sommes employés à renforcer nos contrôles internes : des procédures mensuelles sont en place, et d'autres sont à venir. Nous avons notamment mis en place la séparation des tâches, la nécessité de deux approbations pour tous les virements sortants, des listes de contrôle de fin de mois, une revue mensuelle des écritures de journal, un examen mensuel des dépenses réelles par rapport aux montants budgétisés ainsi qu'une explication des écarts sur matières, selon la recommandation de nos cabinets d'auditeurs,

McCay Duff et Deloitte.

27. L'augmentation des cotisations proposée est-elle liée à la récupération de l'argent perdu en raison de la situation financière frauduleuse il y a quelques années? Qu'est-il advenu de cet argent?

Non, l'augmentation des cotisations n'a rien à voir avec la récupération de l'argent qui a été pris il y a quelques années; il y a toutefois lieu de souligner que l'ACEP a gagné un procès contre la personne qui avait pris l'argent, qu'elle a récupéré une partie de la somme et qu'elle continue de recevoir des versements réguliers visant à compenser les fonds restants.

28. Pouvons-nous voir des statistiques relatives à des aspects comme le nombre d'interactions avec les membres (questions prises, dossiers traités, griefs déposés, gagnés, etc.)?

Le Système de gestion des cas devrait être en place d'ici janvier 2022. Pour l'instant, l'information disponible est communiquée lors de l'AGA et dans le rapport annuel. Le nouveau système disposera de fonctions qui nous aideront à fournir une information et des données de meilleure qualité. Notre système actuel est obsolète et rudimentaire.

29. Est-il plus coûteux d'offrir des services aux nouveaux groupes de membres compte tenu des frais d'apprentissage, etc.? Dans l'affirmative, pourquoi tous les groupes de membres assument-ils les coûts supplémentaires associés à un groupe particulier?

L'ACEP ne sépare pas les coûts des services offerts à ses membres en fonction de groupes de membres. Ces services sont diversifiés – négociations, représentation, formation, communications, etc., car cela va à l'encontre du principe de solidarité, à la base des activités syndicales.

30. Cela fait un certain temps que nous subissons de nombreuses pressions liées à nos coûts (pandémie, système Phénix). Ne pouvez-vous pas maintenir votre façon de gérer ces pressions, simplement au moyen d'une indexation en fonction de l'inflation? Dans la négative, quels indicateurs surveillez-vous à cet égard, et quels types d'améliorations prévoyez-vous apporter relativement à ces indicateurs?

Les coûts additionnels engagés parce que l'ACEP a dû gérer la pandémie, Phénix et la vaccination obligatoire constituent un nouveau problème qui devrait progressivement disparaître avec le temps. Mais les syndicats ont toujours géré les nouveaux enjeux ou les nouvelles tendances. Avant 2018, le problème ne se limitait pas à Phénix; il y avait aussi la Directive sur le réaménagement des effectifs par l'employeur, qui a généré une multiplication des dossiers sur les mesures d'adaptation et les droits de la personne. Ces enjeux sont plus complexes et prennent plus de temps à gérer. En fait, il faut constamment gérer des défis impossibles à prévoir. L'ACEP n'est actuellement pas équipée pour absorber ce fardeau supplémentaire.

31. Comment l'augmentation des cotisations proposée se compare-t-elle à l'inflation au fil du temps depuis la dernière augmentation?

On est passé de 48 \$ à 58 \$, ce qui représente une augmentation de 20,8%.

On estime que le taux d'inflation moyen est de 2 % par année, ce qui va dans le sens du contrôle de l'inflation visé par la Banque du Canada, à un taux compris entre 1 et 3 %. Malheureusement, il se peut que ces prévisions sous-estiment largement l'ampleur et la durée d'une inflation élevée. En avril 2021, l'indice des prix à la consommation (IPC) a franchi la limite de 3 % visée par la Banque du Canada et est demeuré au-dessus de cette limite depuis, atteignant 4,1 % en août 2021. En date du mois de septembre 2021, l'IPC était en moyenne de 3 % chaque mois par rapport à l'année précédente.

32. Les membres recevront-ils une ventilation complète et chiffrée de l'utilisation prévue des fonds supplémentaires ou une ventilation chiffrée des déficits courants?

C'est dans le budget que se trouve l'information. On peut toujours en fournir davantage pendant la préparation du budget. Les membres pourront examiner le budget 2022-2023 lors de leur réunion de 2022 consacré au budget.

33. En valeur totale en dollars et en pourcentage, quel est votre déficit budgétaire et combien de recettes supplémentaires réaliseriez-vous, quels seraient vos coûts par membre au fil du temps chaque année, comment les nouveaux postes ont-ils été déterminés, etc.?

En date du 30 septembre, nous avons un excédent de 1,5 M\$, mais cela concerne les activités des cinq premiers mois de l'année financière. Nous prévoyons un déficit budgétaire de 687 000 \$. Le président et l'équipe de direction ont pris en considération les demandes et les commentaires formulés lors des réunions du Conseil des dirigeants de sections locales et du Conseil des présidents, et de l'atelier organisé en septembre par le Conseil exécutif national. Ensuite, ils ont fait des recommandations qui ont été adoptées par le CEN en vue de définir de nouveaux postes ou de nouveaux sites, et d'avoir ainsi plus de ressources pour répondre aux besoins des membres.

34. Comment le CEN est-il arrivé à une augmentation de 10 \$?

Le Comité des finances a évalué le coût des douze postes à pourvoir, l'a ajouté à l'inflation des sept dernières années et a examiné les projections. Le CEN a organisé un atelier au cours duquel nous avons prévu dans quels domaines l'Association devait sérieusement s'améliorer. L'équipe de direction s'est réunie et a défini les exigences en matière de dotation afin de répondre aux besoins critiques mis en lumière par le CEN, et pris en compte les demandes courantes des dirigeants et des présidents de sections locales, nos obligations légales, les problèmes à la fois difficiles et longs à résoudre que nous vivons dans le contexte sociopolitique actuel, un examen des tendances récentes en matière de conflits de travail, de plaintes et de griefs touchant des membres, et les commentaires des membres sur nos services de représentation.

Économies d'échelle

35. Pourrions-nous trouver des possibilités d'économies d'échelle en nous joignant à un autre syndicat?

Ce scénario hypothétique n'est pas envisagé et il ne serait pas avantageux pour vous. Vous finiriez par payer des cotisations plus élevées. Au taux actuel de 48 \$, qui passera peut-être à 58 \$ en mars 2022 avec votre soutien (nous devons fournir à SPAC un préavis de 90 jours pour l'augmentation des cotisations), l'ACEP est le troisième syndicat fédéral de

par sa taille, mais celui qui a les cotisations les plus basses si l'on compare avec l'IPFPC (73 \$) et l'AFPC (130 \$), qui sont les deux syndicats les plus similaires au nôtre. Les membres de l'ACEP paient actuellement moins de cotisations qu'environ 99,5 % des employés de la fonction publique. Seuls les membres de l'AECR paient moins. Sur les 268 000 fonctionnaires, l'AECR représente environ 1 600 employés. Nous avons déjà maximisé nos mesures d'économie, et toute fusion avec un autre syndicat générerait probablement une augmentation des cotisations bien supérieure à celle que nous demandons.

36. Ne devrait-il pas y avoir une baisse des coûts par membre grâce aux économies d'échelle?

Pas nécessairement. C'est une question compliquée. Le coût par membre dépend de divers facteurs. Le niveau de services offert par l'ACEP a une incidence sur ce coût. Si nous offrons plus de services à nos membres, les coûts augmenteront fortement. Et cela ne se traduit pas toujours par des services concrets. Par exemple, si nous ajoutons des membres à notre équipe de recherche, l'ACEP aura plus de possibilités de participer à des consultations publiques sur plusieurs sujets (examen de l'équité en matière d'emploi, réglementation liée à la santé mentale, etc.). C'est quelque chose qui peut bénéficier aux membres à long terme, mais qui est difficile à mesurer.

Par ailleurs, nous sommes en train de passer du statut de petit syndicat à celui de syndicat de taille intermédiaire. Actuellement, nous ne possédons pas la structure organisationnelle et l'équipe de soutien nécessaires pour gérer tous les problèmes internes propres à un syndicat de notre taille. Par exemple, l'IPFPC est trois fois plus gros que l'ACEP et dispose de cinq employés chargés des activités liées aux ressources humaines; à l'ACEP, nous n'avons aucun employé spécifiquement affecté aux RH.

Membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC)

37. Les membres civils de la GRC peuvent-ils voter?

Oui. S'ils sont membres de l'ACEP, ils peuvent voter. Si vous êtes membre de la GRC et voulez vous assurer que vous êtes membre inscrit, veuillez envoyer un courriel à membership@acep-cape.ca.

38. Quelle part de l'augmentation du nombre de membres est attribuée aux membres civils de la GRC qui font partie des rangs de l'ACEP sans être représentés? Les cotisations des membres de la GRC peuvent-elles être suspendues jusqu'à ce qu'ils soient représentés de manière appropriée?

Le nombre de membres civils de la GRC au sein de l'ACEP demeure relativement stable (environ 450). C'est la même chose pour les membres civils du groupe ESS de la GRC (environ 450). L'ACEP représente près de 21 000 membres (nombre qui a augmenté de 8 000). Ainsi, environ 5 % de cette augmentation est imputable aux membres civils de la GRC.

L'ACEP les représente au même titre que tout autre groupe. Nous conseillons et représentons plusieurs membres du groupe ESS qui ont déposé des plaintes ou des griefs de façon officielle ou informelle, en leur expliquant les recours auxquels ils ont accès.

Par ailleurs, les membres du groupe ESS ont droit aux augmentations négociées par l'ACEP durant le processus de négociation lié au renouvellement de la convention collective des EC. La dernière convention qui a été ratifiée par les EC de la fonction publique fédérale l'a également été par les membres civils du groupe ESS.

Dans un bulletin daté du 10 mars 2018, l'ACEP avait clairement expliqué aux ESS que l'instauration des cotisations pourrait se faire avant la date de leur détermination, et que le Conseil exécutif national de l'ACEP avait accepté de collecter la cotisation mensuelle de 48 \$ à compter de septembre 2018, conformément au protocole d'entente signé entre l'ACEP et le Secrétariat du Conseil du Trésor en mars 2017.

Comparaison avec la situation antérieure

39. Comment la dotation et la rémunération des cadres de l'ACEP ont-elles évolué depuis 2014?

Depuis 2014, l'ACEP essaie d'être plus « concurrentielle » afin d'attirer et de conserver des employés hautement performants. Comme c'est le cas pour tous les syndicats de la fonction publique fédérale, l'ACEP peut offrir à son personnel des salaires et des avantages sociaux lui permettant de faire concurrence aux autres syndicats et d'embaucher et de conserver des personnes qualifiées. Nous travaillons actuellement avec Mercer pour mettre en œuvre un nouveau plan de classification, comme l'exige la loi ontarienne sur l'équité salariale (étant basée à Ottawa, l'ACEP est assujettie à la législation provinciale).

Comparaison avec d'autres syndicats, membres

40. Quelle est la relation financière entre l'ACEP et le CTC?

En 2020, les membres ont voté pour que l'ACEP soit affiliée au CTC. Le CTC facture 0,77 \$ par membre et par mois.

41. Les cotisations ont-elles augmenté lorsque nous avons convenu d'adhérer au Congrès du travail du Canada (CTC)?

Non.

42. Quels sont les avantages de l'adhésion au CTC si nous payons des frais fondés sur notre nombre de membres? Est-ce que cela crée une valeur?

Voici les avantages pour les membres de l'adhésion au CTC : recherches dans les politiques économiques et sociales accessibles pour définir nos positions en matière de travail; cours d'éducation et de formation accessibles aux membres, qui portent notamment sur la santé et la sécurité ou sur la lutte contre la discrimination; campagnes d'action politique à l'appui des droits des travailleurs, des droits de la personne et des droits des femmes, grâce à des ateliers, à des conférences et à des cours pour les membres.

43. Comment les cotisations syndicales de l'ACEP se comparent-elles à celles d'autres syndicats?

Les cotisations de l'ACEP figurent en deuxième position parmi les plus basses des douze syndicats fédéraux. Voyez la [diapositive du présent PPT](#) téléversé sur notre site Web pour plus de détails. Sur environ 270 000 fonctionnaires fédéraux, il y en a seulement 1 600 qui paient des cotisations inférieures à celles de l'ACEP.

44. Souhaitez-vous ressembler davantage à l'AFPC ou à l'IPFPC?

L'ACEP est unique, et son modèle syndical, son approche et sa culture sont à l'image de ses membres, ainsi que des besoins des quatre groupes professionnels distincts, à savoir EC, TR, BdP et BDPB. Les membres représentés par l'AFPC et l'IPFPC vivent différentes réalités et ont différents besoins, mais leurs luttes sont similaires. Nous n'essayons pas de ressembler à un autre syndicat, mais plutôt à mieux représenter nos membres. L'ACEP est le troisième syndicat fédéral en importance (avec désormais 21 500 membres), ce qui nous permet d'exercer les pressions et l'influence d'un syndicat de taille intermédiaire. Néanmoins, nous avons maintenant besoin des ressources qui nous permettront d'appuyer ce nombre de membres et de leur offrir tous les services qu'ils attendent de nous à ce niveau.

Avenir des cotisations

45. Pourquoi n'avons-nous pas simplement appliqué des augmentations modestes tous les ans ou tous les deux ans?

Ce serait un scénario idéal. Malheureusement, nos cotisations n'ont pas augmenté depuis 2014; il est donc urgent pour nous de combler ce manque de fonds afin de rattraper le retard pour les années où nous n'avons pas pratiqué d'augmentation. La hausse de 10 \$ par mois va nous aider à combler ce retard immédiatement, l'augmentation du salaire des EC nous permettra de planifier à l'avance une légère augmentation afin d'éviter qu'une telle situation se reproduise.

En outre, ces dernières années, les membres de l'ACEP ont dû composer avec le fiasco du système Phénix, et nous ne jugions pas qu'il était prudent de modifier les chèques de paie de nos membres, avec le risque de répercussions sur Phénix. Mais les autres syndicats ont tous augmenté leurs cotisations récemment sans que cela crée de difficultés liées à Phénix.

46. L'augmentation proposée signifie-t-elle qu'il n'y aura plus d'augmentations périodiques importantes? Passerons-nous à des échéances annuelles ou plus courtes, avec des augmentations plus faibles?

C'est l'objectif visé. Cela absorberait au moins l'inflation que nous connaissons depuis quelque temps. Certains membres nous ont dit qu'ils ne veulent pas qu'on leur impose de fortes augmentations tous les deux ou trois ans; à moins de circonstances imprévues, cela ne devrait pas se produire. Aucun de nous ne peut prédire l'avenir, mais ce serait un pas dans la bonne direction.

47. L'augmentation des cotisations syndicales ne devrait-elle pas être proportionnelle à l'augmentation du salaire des membres? Notre encaisse n'a pas augmenté; celle du syndicat ne devrait donc pas augmenter non plus.

En 2014, un EC 5 au niveau 5 gagnait 88 764 \$ par an; en 2021, il gagne 101 999 \$. En 2014, un TR 2 au niveau 8 gagnait 75 474 \$ par an; en 2021, il gagne 85 871 \$. Les cotisations sont demeurées inchangées durant toute cette période, alors que le revenu des membres a augmenté.

L'inflation n'est pas le seul facteur qui a une incidence sur nos coûts. D'autres facteurs sont liés à notre participation accrue au règlement de différents problèmes, et à la complexité de ces problèmes. Il faut prendre en compte tous les éléments suivants : droits de la personne;

Phénix; la pandémie; la vaccination obligatoire; la défense et la protection des droits de nos membres auprès des élus et des hauts dirigeants de la fonction publique fédérale; une demande accrue d'apprentissage et de perfectionnement; davantage de travail de gouvernance et d'organisation à cause de l'agrandissement de nos bureaux et du passage d'un statut de petit syndicat à celui de syndicat de taille intermédiaire (p. ex., exigences en matière de gestion de l'information et de technologie, activités liées aux RH, soutien aux agents des relations de travail, multiplication des demandes adressées à l'équipe des communications et à notre personnel juridique, etc.).

Depuis la dernière augmentation des cotisations, le salaire des membres a augmenté chaque année, tandis que les cotisations demeuraient les mêmes. Ce sera couvert par la deuxième partie de l'augmentation des cotisations, qui est liée aux augmentations de salaire négociées pour les EC.

48. Pourquoi ne proposons-nous pas une structure de cotisations progressive associée aux niveaux ou aux salaires, plutôt que la même contribution pour tous les membres, indépendamment de leur salaire?

L'ACEP ne sépare pas les coûts des services offerts à ses membres en fonction de groupes de membres. Ces services sont diversifiés – négociations, représentation, formation, communications, etc., car cela va à l'encontre du principe de solidarité, à la base des activités syndicales.

49. Pourquoi certains membres paient-ils plus alors que nous bénéficions tous des mêmes services?

Tous les membres paient la même cotisation. L'augmentation prévue permettra d'améliorer les services offerts et d'en ajouter de nouveaux. Les services liés aux relations de travail (y compris les services d'éducation) seront améliorés grâce à l'ajout de six postes. Cette capacité accrue en matière d'éducation et de formation nous permettra de mieux soutenir nos sections locales et nos délégués, et de garantir que nos membres seront mieux équipés pour défendre leurs droits.

50. Pourquoi le syndicat ne met-il pas en place des frais de service plutôt que d'exiger que tous les membres paient pour des services qu'ils n'utiliseront peut-être jamais au cours de leur carrière ou de leur période d'adhésion?

Un syndicat fonctionne un peu comme une police d'assurance. Vous espérez ne jamais avoir à l'utiliser, mais il est important qu'il soit efficace si vous en avez besoin. Vous voulez être certains que votre syndicat est solide et prêt à vous soutenir en cas de problème et si vous avez besoin d'aide. Tous les membres bénéficient de nos négociations visant à améliorer les conventions collectives.

51. L'ACEP essaiera-t-elle d'obtenir, pour les membres, des augmentations de salaire plus importantes que celles que nous avons obtenues dans le passé pour tenir compte de l'inflation et du coût de la vie? Nos salaires n'ont pas suivi l'inflation.

L'ACEP essaie constamment d'obtenir des augmentations de salaire afin de s'adapter à l'inflation prévue (pour les quatre prochaines années) et de rattraper le retard dû à l'inflation passée. Les mises à jour envoyées aux membres à propos des négociations collectives le mentionnent.

52. Comment l'ACEP prévoit-elle maîtriser les coûts?

Les principales dépenses de l'ACEP sont consacrées aux frais juridiques et aux services de représentation. Afin de gérer les frais juridiques, nous avons créé un poste d'avocat général et proposé la création d'un poste de conseiller juridique pour l'appuyer. Étant donné que les cotisations de la quasi-totalité des autres syndicats sont plus élevées, nous pouvons honnêtement dire que nos coûts par membre sont moins élevés que ceux des autres syndicats.

53. Le projet de déménagement des bureaux de l'ACEP à un emplacement plus économique vise-t-il à favoriser une meilleure utilisation des recettes provenant des cotisations?

Oui. Notre bail arrive à échéance dans nos locaux actuels, et nous sommes sur le point de choisir les nouveaux bureaux. Il s'agit de bureaux gouvernementaux qui ne sont plus utilisés à cette fin, mais sont encore au centre-ville, ce qui facilitera l'accès de nos membres quand les activités « en présentiel » pourront reprendre. Le nouveau bail nous fait faire d'importantes économies, tout en répondant aux besoins des employés de l'ACEP quand ils retourneront au bureau.

54. Si, à l'avenir, le nombre de membres de l'ACEP diminue considérablement en raison de compressions, les cotisations diminueront-elles également?

Notre demande d'augmentation des cotisations est basée sur la réalité que nous vivons aujourd'hui. Les précédents plans d'action pour la réduction du déficit (PARD) n'ont généré que des réductions temporaires.

55. L'ACEP serait-elle ouverte à l'idée d'autres modèles en ce qui concerne les griefs? Par exemple, d'autres syndicats comptent des délégués syndicaux bénévoles et font appel à des agents de relations de travail (ART) professionnels uniquement pour obtenir du soutien et des conseils.

Les membres de l'ACEP ont toujours dit clairement qu'ils préfèrent majoritairement que des ART professionnels gèrent leurs dossiers d'emploi et de relations de travail dès le départ.

*****FIN*****