



Rapport annuel 2017



Rapport annuel 2017

Introduction

À maints égards, l'ACAF a atteint en 2017 de nouveaux sommets pour ce qui est de sa capacité d'influer sur les décideurs et d'apporter des changements positifs pour la communauté FI dans la fonction publique et à NAV Canada. Nous avons connu un nombre record de comparutions devant des comités de la Chambre des communes chargés de diverses questions, notamment l'information financière et la protection des dénonciateurs. Nous avons obtenu des rencontres aux paliers supérieurs avec des élus et de hauts fonctionnaires ministériels concernant des enjeux comme Phénix et les négociations relatives au mieux-être des employés. Nous nous sommes taillé une niche de porte-parole professionnel et éclairé sur ces mêmes enjeux dans les médias. Nous avons aussi étoffé nos relations avec le contrôleur général et le vérificateur général en collaborant avec eux à des questions d'intérêt pour la communauté de la gestion financière et de la fonction de contrôleur.

Nous avons accompli tout cela en période de bouleversement sans précédent. Outre les problèmes relatifs à Phénix, le paysage politique sur le plan de l'équité salariale continue d'évoluer alors même que nous venons enfin de marquer des progrès importants dans notre propre cause d'équité salariale. La sous-traitance, la classification erronée et la mauvaise affectation continuent de compromettre l'intégrité du cadre de gestion financière de la fonction publique. Il en est résulté une hausse du nombre moyen d'appels à notre équipe des Relations de travail.

Dans l'ensemble, toutefois, 2017 s'est révélée une année fructueuse pour l'ACAF et ses communautés dans la fonction publique et à NAV Canada. Dans les sections qui suivent, vous trouverez à la fois un compte rendu de l'état d'avancement de nos enjeux prioritaires et un plan d'action pour les prochaines étapes. Nous espérons que cette mise en contexte vous aidera à faire un choix éclairé au moment de voter sur le budget de 2018, mais, comme toujours, n'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez des questions. Nous sommes ici pour vous servir – et nous sommes privilégiés de le faire.

Phénix

Comme il fallait s'y attendre, les problèmes de paye ont dominé l'année pour ce qui est tant de notre charge

de travail et du soutien en RT que de nos efforts de rayonnement externe et de défense des intérêts de la communauté. L'ampleur sans précédent de ces problèmes a plongé tous les intervenants en territoire inconnu, et l'un des principaux défis que l'ACAF a été appelée à relever consistait à trouver le meilleur moyen d'appuyer ceux et celles d'entre vous qui étaient directement touchés tout en préconisant des solutions systémiques. Au début, en 2017, il se révélait même difficile d'obtenir des réponses franches concernant le nombre de personnes touchées; à l'approche de 2018, les communications de l'employeur se sont peut-être améliorées, mais les problèmes persistent.

2017 : ce que nous avons fait

- En janvier, nous avons lancé le deuxième sondage dans le cadre de l'Étude d'impact de Phénix sur la communauté FI, suivi d'un troisième sondage en avril. Cette étude constituait la première tentative des syndicats ou de l'employeur de vraiment saisir la portée et l'ampleur du problème.
- Grâce à votre participation à ces sondages, nous avons pu fournir à Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), au Centre des services de paye et aux députés de l'information quantifiable non seulement sur le volume de cas, mais aussi sur les types de cas qui posaient les problèmes les plus graves.
- Le sondage nous a également donné l'occasion de parler aux médias de certains chiffres que personne d'autre ne pouvait fournir. Conséquence directe, l'ACAF a obtenu des rencontres avec des cadres supérieurs de SPAC.
- Grâce en grande partie aux résultats de l'étude et de ces interventions dans les médias, nous avons aussi réussi à établir une ligne directe avec un cadre supérieur de SPAC à qui nous pouvions acheminer les cas prioritaires. Cela nous a permis de régler rapidement plusieurs dossiers et de signaler les graves défaillances du système.
- Réagir aux problèmes relatifs à Phénix avec efficacité et efficience est devenu notre grande priorité. Nous sommes fiers de signaler que la proportion de membres touchés dont l'ACAF est au courant ne correspond qu'à environ 10 % de



Le président de l'ACAF, Dany Richard, a rencontré la sous-ministre de SPAC, Marie Lemay, en avril pour lui présenter les conclusions de l'Étude d'impact de Phénix sur la communauté FI.

la totalité de ses membres, soit une forte baisse par rapport à un sommet estimatif de plus de 60 %. Par contraste, selon des rapports récents, le pourcentage de l'ensemble des fonctionnaires encore aux prises avec des problèmes relatifs à Phénix s'établirait à 50 %.

- À l'automne, nous sommes devenus membres d'un sous-comité du CNM chargé d'examiner les options pour l'employeur relativement à des dommages-intérêts pour les fonctionnaires touchés par le fiasco de Phénix. Ce sous-comité étudie également d'autres moyens d'atténuer les incidences continues des problèmes du système de paye d'ici à ce qu'on progresse lentement vers un système stable au cours des prochains mois.

2018 : ce que nous allons faire

- Nous avons aidé à régler un grand nombre de cas, mais cela n'est guère réconfortant pour ceux et celles d'entre vous qui continuent d'être touchés. Nous allons continuer à traiter ces cas en priorité et à collaborer avec nos contacts à SPAC afin de trouver des moyens de régler ces problèmes persistants.
- Nous allons continuer à collaborer avec nos homologues syndicats en vue d'obtenir que le gouvernement rende des comptes au fur et à mesure qu'il tente de régler les problèmes continus relatifs au système.

- Nous allons donner suite à nos griefs de principe de 2016 afin de donner plus de poids à nos demandes d'indemnisation supplémentaire pour les dommages occasionnés par Phénix.

- Nous allons accroître nos efforts de défense des intérêts pour faire en sorte qu'à l'avenir, vous puissiez participer à toutes les étapes de ces projets de transformation et que vos voix soient entendues lorsque vous exprimez des préoccupations. Les problèmes relatifs à Phénix étaient bien connus longtemps avant que le système soit mis en service. La première évaluation externe du système l'a confirmé. Nous combattons pour garantir que de plus en plus de travaux de ce genre soient confiés à des fonctionnaires et que, lorsqu'on a recours à des

entrepreneurs, ceux-ci soient assujettis aux mêmes mécanismes de responsabilité et de transparence que vous, de sorte qu'ils ne puissent pas se contenter de balayer les problèmes sous le tapis.

Les négociations collectives et le mieux-être des employés

Cette année, nous avons ratifié de nouvelles conventions pour nos membres de la fonction publique et de NAV Canada. Dans les deux cas, nous avons réussi à obtenir des gains importants sur des enjeux clés, notamment des dispositions supérieures aux règlements types en matière de rémunération et de perfectionnement professionnel et une plus grande reconnaissance du professionnalisme de nos communautés. Dans la fonction publique, nous avons également pu établir le cadre pour la négociation d'un régime amélioré et plus exhaustif de congés de maladie et d'assurance-invalidité de courte durée dans le protocole d'accord sur le mieux-être des employés.

2017 : ce que nous avons fait

- En janvier, les membres ont ratifié la nouvelle convention collective de la fonction publique par une majorité de plus de 93 %. L'entente, qui

comporte des augmentations salariales supérieures aux règlements types et le nouveau fonds de perfectionnement professionnel d'un million de dollars, a été conclue après plusieurs années de négociations tendues qui avaient débuté par la menace d'abolir par voie législative le régime actuel de congés de maladie.

- La décision de l'ACAF d'insister sur une ratification rapide nous a permis d'être également les premiers à signer notre convention et, ce faisant, les premiers à faire traiter nos paiements rétroactifs. Ainsi, nous sommes passés avant toutes les autres unités de négociation, ce qui s'est révélé important, compte tenu du volume de nouveaux problèmes de paye que les règlements des grandes unités ont occasionnés.
- L'équipe de négociation de l'ACAF a aussi entamé les négociations avec l'employeur sur le nouveau Régime de mieux-être des employés à l'été 2017, dans l'espoir qu'une proposition soit en place avant le début des négociations en vue de la prochaine convention collective, à la fin de 2018.
- Une nouvelle convention pour la communauté FI à NAV Canada a été négociée et ratifiée en octobre. Cette entente comporte l'établissement d'un comité mixte de perfectionnement professionnel et des améliorations aux dispositions relatives au congé de maternité, ainsi que des augmentations salariales.

2018 : ce que nous allons faire

- En 2018, nous allons continuer à mettre l'accent sur la négociation des dispositions du Régime de mieux-être des employés de la fonction publique. Le cadre sur lequel les deux parties se sont entendues garantit déjà que la protection sera meilleure, et non pire. Nous viserons à faire en sorte que tous les membres soient parfaitement protégés en cas de maladie et qu'on ne vous demande jamais de vous présenter au travail malades.



Les membres de l'équipe de négociation de l'ACAF ont rencontré les fonctionnaires du Conseil du Trésor en avril pour la signature officielle de la nouvelle convention collective FI de la fonction publique.

- Nous allons constituer le prochain comité de la rémunération et des avantages sociaux de la fonction publique et le charger d'entamer les préparatifs en vue de la prochaine ronde de négociations collectives lorsque la convention actuelle viendra à expiration en novembre. Nous allons aussi lancer un sondage visant à recueillir vos propositions, comme nous le faisons lors de chaque ronde. Cela nous aide à définir nos priorités à la table.
- En 2018, nous amorcerons aussi des négociations concernant le Régime de soins de santé de la fonction publique et une nouvelle Directive sur le réaménagement des effectifs à NAV Canada. L'ACAF jouera un rôle de premier plan dans les deux cas, de concert avec les autres syndicats.
- Enfin, nous allons surveiller la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de NAV Canada au cours des premières semaines et des premiers mois de l'année.

Le perfectionnement professionnel et l'engagement des membres

Le Plan stratégique de l'ACAF pour 2017-2018 cerne le perfectionnement professionnel et l'engagement des membres comme ses deux grandes priorités, outre

les négociations. L'établissement du Programme mixte de perfectionnement professionnel (PMPP) d'un million de dollars dans la plus récente convention collective constitue un pas historique en avant sur ces deux plans. De concert avec le Bureau du contrôleur général, nous mettons en œuvre un programme sans précédent d'occasions de formation et de perfectionnement à l'intention de nos membres partout au pays. Vous en sortirez gagnants, car vous aurez accès à de la formation incroyable sans frais, et nous y gagnerons aussi, car nous pourrons dialoguer en personne avec vous, les membres, qui allez pouvoir nous exposer vos problèmes comme jamais encore auparavant.



L'ancien premier ministre Jean Chrétien était le conférencier principal à la Mise au point du printemps de l'ACAF à Ottawa.

2017 : ce que nous avons fait

- À la suite de l'établissement du fonds du PMPP dans la plus récente convention collective, nous avons constitué un comité directeur mixte et élaboré le plan du PMPP pour 2017-2018, qui comprend de la formation linguistique, de la formation de CPA, un programme d'échange de FI, des activités de perfectionnement professionnel partout au Canada, un cours de l'Institut des finances publiques et de la démocratie (IFPD) uOttawa réservé aux FI, et plus encore.
- Avant l'établissement du fonds, nous avons accueilli environ 1000 FI à la Mise au point du printemps annuelle à Ottawa, mettant en vedette des exposés sur le leadership par le très honorable Jean Chrétien, des experts en intelligence émotionnelle et en milieux de travail intergénérationnels, ainsi qu'un panel de DPF.
- Nous avons aussi tenu notre première Mise au point régionale à Moncton et des activités de moindre envergure à Toronto, Regina, Saint-Hubert, Charlottetown et Halifax. Elles s'inscrivaient dans la foulée d'une série d'activités réussies en 2016 à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Moncton, qui nous ont permis d'obtenir du financement pour des activités régionales dans le cadre du PMPP.
- De façon plus générale, en ce qui concerne

l'engagement des membres, nous avons accueilli 18 nouveaux représentants ministériels et régionaux dans le cadre du Programme de représentants ministériels de l'ACAF et élaboré une stratégie relative à l'engagement général des membres qui sera mise intégralement en œuvre en 2018.

- Le Programme de bourses d'études de l'ACAF, lancé en 2016, a doublé pour 2017, deux bourses d'études étant offertes aux membres de notre communauté qui poursuivent des études en vue d'obtenir leur titre de CPA et deux bourses d'études, à vos enfants et aux personnes à votre charge.

2018 : ce que nous allons faire

- En 2018, l'ACAF va investir plus que jamais encore dans le perfectionnement professionnel et l'engagement de ses membres. Grâce au PMPP, nous pourrons aussi réseauter avec un nombre record de nos membres et leur offrir de la formation.
 - Plus de 1000 d'entre vous sont attendus à notre Mise au point du printemps annuelle à Ottawa.
 - 300 d'entre vous auront accès à de la formation linguistique, soit en personne, soit au moyen d'une plateforme de formation en ligne.
 - De la formation de CPA sera offerte à 90 d'entre vous.
 - 40 d'entre vous qui travaillent à l'extérieur de

la région de la capitale nationale participeront à un programme d'échange, ce qui vous permettra de faire la connaissance de collègues FI et d'être exposés aux opérations dans les organismes centraux de la RCN.

- Ceux et celles d'entre vous qui travaillent à Montréal, Edmonton, Vancouver et Winnipeg (et les localités avoisinantes) pourront assister gratuitement à des colloques de perfectionnement professionnel.
- 20 d'entre vous pourront suivre un cours spécial réservé exclusivement aux FI, élaboré et donné par l'Institut des finances publiques et de la démocratie à uOttawa.
- Nous allons aussi mettre en œuvre une stratégie exhaustive d'engagement des membres afin de joindre ceux et celles que nous ne joignons pas à l'heure actuelle. Cette stratégie mettra l'accent sur l'aplanissement des obstacles aux communications, la réfutation de mythes persistants concernant le rôle des syndicats en milieu de travail et la recherche de moyens de joindre un plus grand nombre d'entre vous dans vos lieux de travail.

L'équité salariale

Le travail de l'ACAF en matière d'équité salariale a porté sur deux plans : nous continuons à tenter d'obtenir un règlement juste de notre plainte d'équité salariale en litige et nous travaillons à faire en sorte qu'un nouveau projet de loi soit déposé, qui aidera à rendre chose du passé les longues plaintes d'équité salariale avec effet rétroactif.

2017 : ce que nous avons fait

- Tout au cours du premier semestre de 2017, l'ACAF a plaidé sur plusieurs fronts afin d'amener le gouvernement à consentir à un processus informel axé sur la collaboration pour régler notre plainte d'équité salariale. Nous avons notamment fait du lobbying auprès des députés, y compris le président du Conseil du Trésor, Scott Brison, et des hauts fonctionnaires. Dans ces efforts, nous avons reçu l'appui du Congrès du Travail du Canada et d'autres syndicats. Nous continuons à travailler à un règlement équitable pour notre groupe, sur la base d'un processus plus efficient axé sur la collaboration.
- Tout au cours de ce processus, nous avons aussi continué à faire progresser notre cause par les

voies officielles. En janvier, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique a rejeté une tentative de l'employeur de limiter la portée de notre cause sur la base de la jurisprudence.

- Sur le plan législatif, nous avons participé à des discussions et consultations concernant un projet de loi sur l'équité salariale que le gouvernement s'est engagé à déposer en 2018.

2018 : ce que nous allons faire

- Nous avons bon espoir d'en arriver à un règlement satisfaisant de notre cause au moyen d'une approche axée sur la collaboration. Cependant, le cas échéant, nous aurons recours à l'approche contentieuse, plus officielle, pour défendre vos droits. Nous croyons en notre cause et nous allons combattre afin de garantir que vos droits soient respectés.
- Nous allons aussi continuer à exercer des pressions en faveur d'une nouvelle loi sur l'équité salariale au palier fédéral. Cela fait plus d'un an que le gouvernement a souscrit au rapport du comité spécial multipartite sur l'équité salariale et à son appel à une nouvelle loi plus proactive. Le règlement de notre cause réglera des problèmes historiques, mais une nouvelle loi s'impose pour garantir que, dans l'avenir, la discrimination salariale fondée sur le sexe ne refasse pas surface.

Les enjeux portant sur les effectifs

Outre les négociations collectives et l'équité salariale, nous travaillons aussi à plusieurs enjeux pour l'ensemble de la communauté, portant sur les effectifs de la gestion financière et de la fonction de contrôleur dans la fonction publique. Plus particulièrement, la sous-traitance et la privatisation, l'attribution, la classification et l'automatisation sont des questions qui préoccupent l'ACAF. Ces questions touchent non seulement la santé globale de notre communauté, mais également le cadre de gestion financière que nous soutenons. Les Canadiens et les Canadiennes investissent des milliards de dollars chaque année dans la fonction publique fédérale; il est crucial que des professionnels compétents, qualifiés, agissent dans leur rôle de gestionnaires des fonds publics. Il s'agit là d'enjeux plus importants, à plus long terme, mais il est important que nous continuions

à marquer des progrès dans ces secteurs lorsque l'occasion s'y prête.

2017 : ce que nous avons fait

- En 2017, nous avons lancé une importante étude sur l'impartition et la sous-traitance de tâches de gestion financière dans la fonction publique. Les premiers résultats de cette étude ont suffi pour nous convaincre de mettre l'accent sur cet enjeu lors de notre comparution devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes dans le cadre de ses séances de consultation prébudgétaires en septembre. Le recours courant à des entreprises externes pour exécuter vos tâches compromet vos emplois et place un grand nombre d'entre vous dans une situation délicate au travail. Nos recherches révèlent que vous êtes beaucoup trop souvent exclus de l'établissement de modèles de prévision des coûts, de la présentation d'analyses financières et d'autres fonctions de base des FI.
- Nous avons des contestations en cours devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique concernant des fonctions FI qui sont actuellement assumées par d'autres groupes. Ces contestations sont importantes parce que la santé du cadre de gestion financière exige que ce soit des professionnels de la gestion financière compétents qui exécutent ce travail. La Commission a accepté d'entendre ces causes, et nous attendons qu'elle fixe des dates d'audition.

2018 : ce que nous allons faire

- Notre travail en matière de privatisation et de sous-traitance augmentera lui aussi en 2018. Nos efforts à cet égard ont capté l'attention des députés vers la fin de 2017 et, compte tenu des examens des dépenses ministériels qui sont en cours, nous avons l'intention de faire valoir que le travail comptable sous-traité est, de toute façon, souvent à refaire par des membres de notre communauté. Nous allons aussi continuer à exercer des pressions pour que



Le président Dany Richard et l'avocat général Scott Chamberlain, tous les deux de l'ACAF, ont comparu devant le Comité des finances de la Chambre des communes afin d'exposer le problème de la sous-traitance de tâches financières.

les mécanismes comptables qui vous guident – l'énoncé de valeurs et d'éthique, le régime d'accès à l'information, l'accès au Commissariat à l'intégrité du secteur public lorsque vous constatez des cas d'actes répréhensibles – soient également élargis aux entrepreneurs et aux entreprises qui travaillent eux aussi pour le compte du gouvernement.

- Enfin, nous comptons entreprendre un examen plus approfondi de la question de l'automatisation et de l'IA en milieu de travail. Il s'agit là d'un secteur de forte croissance et innovation depuis quelques années, et le Canada s'affirme comme un chef de file dans le domaine. Il sera crucial d'en comprendre les incidences pour les professionnels de la gestion financière afin de bien établir nos priorités pour l'avenir.

Les opérations

L'ACAF est fière d'offrir des services professionnels de grande qualité à ses membres à une fraction de ce qu'il en coûte aux autres syndicats. L'efficacité et la gestion intelligente sont les marques de commerce de nos opérations depuis des années et, malgré la forte hausse de la charge de travail attribuable au fiasco de Phénix, nous sommes fiers d'avoir maintenu nos normes élevées d'excellence du service tout au cours de 2017.

2017 : ce que nous avons fait

- En 2017, nous avons reçu des nombres sans précédent de cas et de demandes de renseignements de nos membres, en grande partie à cause des problèmes du système de paye et du traitement des rappels de salaires à la suite d'une autre fructueuse ronde de négociations collectives. Malgré ce surcroît de travail, vous nous avez dit, dans notre sondage sur la satisfaction tenu en septembre, que nous continuons à vous offrir des services de grande qualité. Nous en tirons fierté. C'est vous et votre professionnalisme qui nous guidez, et nous sommes fiers de pouvoir vous servir avec ce même niveau de professionnalisme.
- En 2017, nous avons aussi connu l'établissement du Programme mixte de perfectionnement professionnel. La logistique de la mise en œuvre d'un programme de cette ampleur et de cette portée est complexe, et il a fallu affecter une personne-ressource exclusivement à ce projet. Heureusement, ce poste est financé par le programme, ce qui fait que les incidences dans l'ensemble sur notre budget sont négligeables.
- En outre, cette année, nos locaux sont officiellement devenus trop petits. Comme certains d'entre vous s'en rappellent peut-être, nous avons acheté notre immeuble actuel en 2006. Nos locaux de la promenade Queensview nous ont bien servis pour plus d'une décennie, mais notre taux de croissance lent et constant, correspondant à celui de la communauté FI, en est finalement arrivé au point où nous débordons les cadres. Après deux ans de recherche, nous avons acheté un nouvel immeuble dans le quartier Westboro en 2017. Ces nouveaux locaux sont plus proches pour nos membres – à distance de marche pour les membres du pré Tunney et tout près en auto de Place du Portage et du centre-ville d'Ottawa. Ils sont aussi situés le long du nouveau trajet du TLR dans un secteur privilégié de la ville, ce qui en fait un investissement à long terme sûr.

2018 : ce que nous allons faire

- En 2018, nous allons faire comme nous l'avons toujours fait : mettre l'accent sur l'efficacité et l'efficacité du service à nos membres. Nous ne prévoyons aucun changement important dans nos opérations ou la taille de nos effectifs.

- Les principaux changements opérationnels seront le déménagement au nouvel immeuble au début de 2018, ainsi que la vente de notre bâtiment de la promenade Queensview. Nous allons aussi amorcer la migration vers une nouvelle plateforme de gestion de la base de données de nos membres, qui nous aidera à mieux traiter l'information fournie par le Conseil du Trésor et NAV Canada et qui vous donnera aussi la capacité de contrôler l'information que vous recevez de l'ACAF.
- Nous entreprendrons aussi un examen exhaustif de nos politiques internes et de nos règlements administratifs afin de garantir qu'ils soient à jour et reflètent les pratiques exemplaires en matière de transparence et de comptabilité.

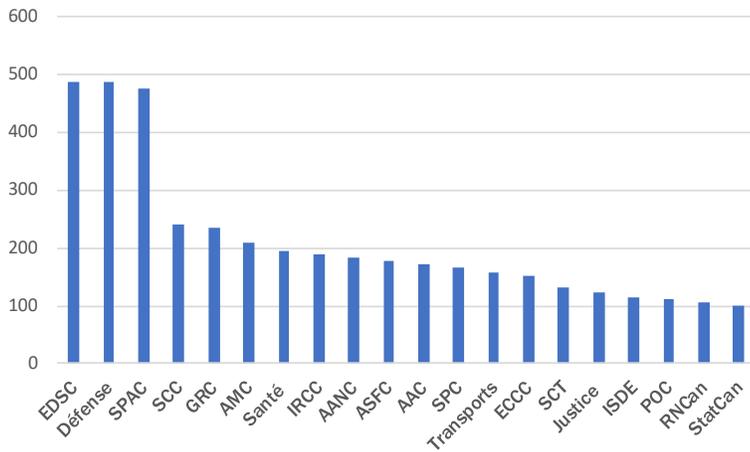
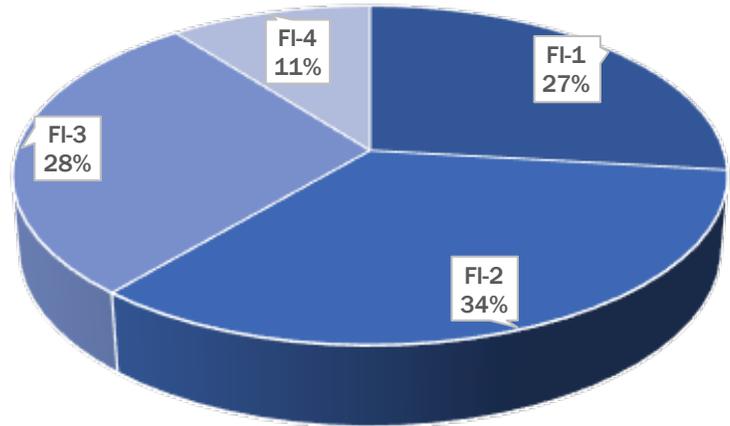
Conclusion

Nous sommes fiers de signaler que, dans l'ensemble, 2017 s'est révélée une année fructueuse pour l'ACAF et ses communautés dans la fonction publique et à NAV Canada. Grâce à des rencontres et à des comparutions aux niveaux supérieurs dans les médias et des comités du gouvernement, l'ACAF a étoffé d'importantes relations, élargi son influence et accru sa capacité de faire apporter des changements positifs pour ses membres. Nous avons relevé de nouveaux défis et d'autres avec lesquels nous étions déjà aux prises, mais nous n'en avons pas moins marqué des progrès dans les priorités de la communauté FI et remporté de grandes victoires, notamment deux conventions collectives supérieures aux règlements types et d'importants engagements sur le plan du perfectionnement professionnel. Nous avons aussi établi un solide plan pour l'année qui vient.

Quoi qu'il en soit, nous sommes grandement reconnaissants à la communauté que nous desservons; elle nous inspire. Votre professionnalisme, votre intégrité et votre dévouement nous servent d'exemple, et nous avons été privilégiés de vous représenter.

Coup d'œil sur notre communauté

les FI par niveau



les FI par ministère (les 20 plus grands)

les FI par région

