



Le syndicat des
professionnels de la finance

29^e assemblée générale annuelle

Renseignements aux électeurs



Introduction

L'ACAF a pu faire avancer plusieurs dossiers clés en 2018, malgré les conséquences néfastes de la débâcle du système de paye Phénix.

Le perfectionnement professionnel étant une préoccupation pérenne des membres, vous êtes plus nombreux que jamais à saisir les occasions que vous offre l'ACAF. Nous avons redoublé nos efforts pour aller vous rencontrer en milieu de travail. En effet, nous avons tenu un nombre record d'événements en personne. Par ailleurs, nous avons emménagé dans de nouveaux bureaux dans un immeuble moderne, professionnel et à proximité de nombreux lieux de travail principaux afin de mieux vous servir. Nous sommes situés le long d'un important corridor de transport à Ottawa, y compris l'éventuelle station TLR, ce qui représente un investissement sûr à long terme. L'Association jouit d'une solide réputation et cela est, en grande partie, attribuable à l'excellente réputation de ses membres. Nous sommes fiers de représenter la communauté de professionnels que vous êtes et nous anticipons ce que nous réserve la nouvelle année.

Perfectionnement professionnel

Mise à part la rémunération, les membres de l'ACAF accordent clairement la priorité au perfectionnement professionnel.

Il n'y a pas lieu de s'en étonner. Nous vous représentons et nous savons combien vous prenez au sérieux votre rôle de gestionnaires professionnels des fonds publics. Nous sommes ravis d'avoir pu offrir un nombre sans précédent d'occasions de formation et de perfectionnement professionnel à un nombre record de membres au cours de l'année écoulée et l'avenir s'annonce des plus prometteurs.



Les quelques 1 100 participants à la Mise au point du printemps en ont fait un succès sans précédent ! En effet, les FI sont venus nombreux pour entendre les propos inspirants des conférenciers de marque, comme Peter Mansbridge, ainsi que pour tirer des enseignements des exposés éducatifs et ainsi veiller à leur cheminement professionnel et à leur épanouissement personnel.

2018 : ce que nous avons fait

- En 2018, nous avons bouclé la première année du Programme mixte de perfectionnement professionnel (PMPP) et élaboré la programmation de la deuxième année. Plus de 1 750 membres ont pu assister à des cours de formation ou participer à des événements sous la bannière du PMPP en 2017-2018, y compris notamment de la formation sur le leadership, le cycle financier et la formation linguistique, et ce, à la grandeur du pays et dans la région de la capitale nationale.
 - Notre activité-phare en matière de perfectionnement, la Mise au point annuelle, a attiré plus de 1 000 participants à Ottawa pour écouter les exposés de Peter Mansbridge, de Mercedes Watson, spécialiste de la résolution de conflits au travail, du Dr Brian Little, psychologue de la personnalité, et de Kevin Page, ancien directeur parlementaire du budget.
 - Plus de 550 membres ont assisté à des rencontres d'information à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax afin d'en savoir plus sur l'intelligence émotionnelle, la résolution de conflits au travail, le leadership et la communication professionnelle.
 - Plus d'une centaine de membres ont suivi le cours exceptionnel offert par l'Institut des finances publiques et de la démocratie, animé par Kevin Page, ancien directeur parlementaire du budget.
- Près de 400 membres se sont adonnés à la formation linguistique.
- Cent membres ont participé à un programme adapté à leurs besoins en matière de leadership.
- Quatre-vingt-dix membres ont pu observer leurs collègues à leur poste de travail et se familiariser avec les opérations locales grâce au programme d'échange des FI.
- Nous avons également cherché à renforcer nos liens avec les chefs des finances des différents ministères et le Bureau du contrôleur général (BCG), afin que les membres puissent profiter pleinement de ces programmes et de ces possibilités de formation.

2019 : ce que nous allons faire

- Selon nos prévisions, d'ici le printemps de 2019, environ 2 000 membres auront suivi les différents cours de formation faisant l'objet du PMPP de 2018-2019 dont le point culminant sera la Mise au point du printemps de 2019, le 4 juin prochain. Nous procéderons alors à la planification du programme de 2019-2020 et nous nourrissons l'espoir de former plus de 2 000 membres.
- Nous veillerons aussi à ce que les membres souscrivent en grand nombre au PMPP à même leur plan d'apprentissage annuel, avec l'appui du BCG et des chefs des finances ministériels.



Les participants du PMPP ont apprécié les possibilités d'échange et d'observation au poste de travail, ainsi que la formation sur le leadership et la formation linguistique sans oublier un nombre record d'activités à la grandeur du pays.

Phénix

Le système de paye Phénix est une catastrophe monumentale et l'enjeu principal auquel l'ACAF et ses membres ont eu à faire face au cours de l'année écoulée.

Alors que le gouvernement s'est concentré sur la prochaine génération de l'administration de la paie des fonctionnaires, nous nous sommes battus pour faire partie des conversations à ce sujet, tout en veillant à ce que ceux qui ont été affectés par Phénix soient pleinement indemnisés. Les problèmes persistent et ce n'est à rien y comprendre. Quoi qu'il en soit, nous épuisons tous les recours possibles tout en nous attaquant aux problèmes structurels et systémiques qui ont menés à cette catastrophe.

2018 : ce que nous avons fait

- Grâce à la rétroaction des membres FI ayant participé à l'Étude d'impact de Phénix sur la communauté FI, nous avons été bons premiers à faire part de nos préoccupations à l'employeur au sujet de la détérioration des contrôles financiers et du risque de fraude associé aux paiements d'urgence motivés par le système Phénix. Nous avons également soulevé ces mêmes préoccupations dans les médias en réaction au rapport du vérificateur général.
- Nous avons présenté un mémoire au Comité permanent des finances de la Chambre des communes lors de son processus de consultation pré-budgétaire dans lequel nous exhortons le gouvernement à révoquer les autorisations générales qui permettent à l'employeur de passer outre les contrôles financiers associés aux problèmes Phénix.
- L'ACAF ainsi que d'autres syndicats et employeurs ont une position de meneur pour déterminer les compensations et les dommages pour les fonctionnaires touchés par Phénix, directement et indirectement. Il y aura sans doute une annonce en ce sens dans les semaines à venir.
- Nous avons aussi obtenu une place – prise – au comité qui se penche sur les exigences propres à un nouveau système d'administration de la paie, question de ne pas répéter les erreurs du passé.

Nous faisons partis des quatre syndicats représentés au sein de ce comité.

- Durant toute l'année, nous sommes venus en aide aux membres touchés par Phénix : nous avons fait avancer le dossier de certains dans toute la mesure du possible et nous avons étoffé celui des autres.

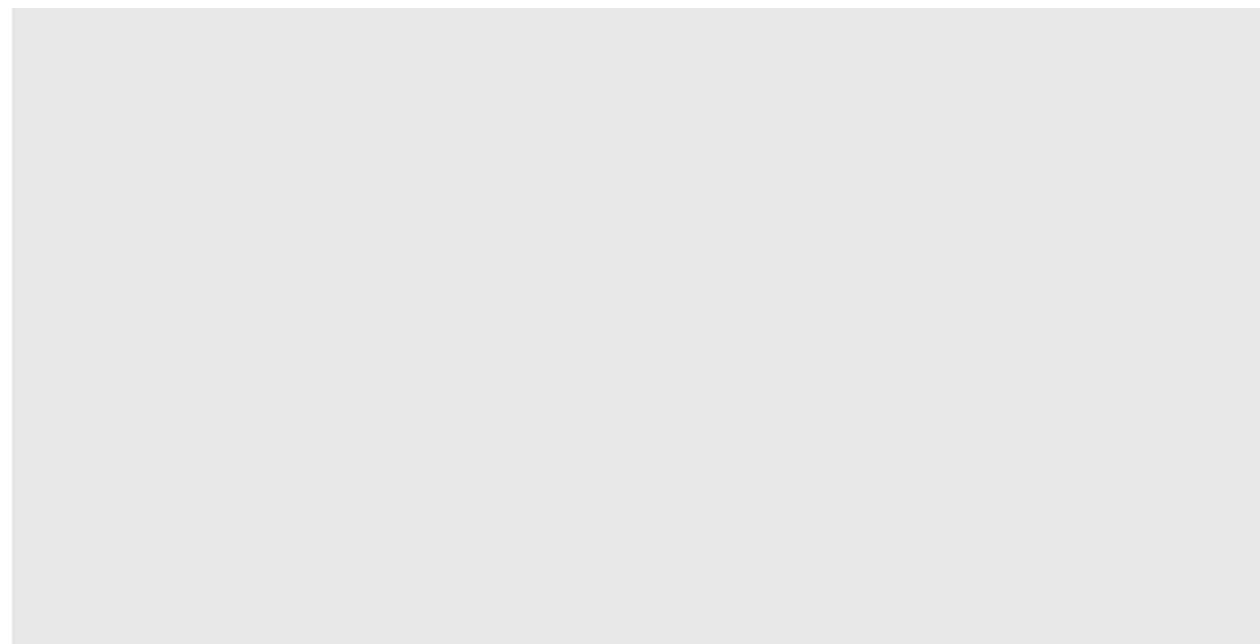
2019 : ce que nous allons faire

- Alors qu'on s'applique à concevoir le prochain système d'administration de la paie, nous veillerons à éviter les erreurs du passé, y compris s'assurer que tout fonctionnaire qui identifie un éventuel problème puisse en faire part à qui de droit avant l'instauration du nouveau système.
- Nous obligerons l'employeur à rendre des comptes relativement aux ennuis attribuables au système de paie Phénix et nous veillerons à régler tous les problèmes de paie sans exception.
- Nous nous débattons afin que le gouvernement adopte des contrôles financiers et agisse avec diligence raisonnable afin d'éviter la fraude ou la gestion éhontée des paiements d'urgence motivés par Phénix.
- Nous sensibiliserons les hautes instances à la charge de travail accrue des professionnels de la finance et nous ferons pression pour qu'elles nous accordent les ressources supplémentaires voulues pour l'assumer.

Engagement des membres

Aller au-devant des membres est une priorité clé à chaque année, mais cette année c'est d'autant plus important étant donné les problèmes récurrents du système de paye Phénix.

Nous comptons sur l'employeur pour nous dire qui, d'un mois à l'autre, est membre et qui ne l'est pas et la qualité de cette information s'est détériorée sans oublier toutes les autres difficultés que pose Phénix. Ainsi, il est d'autant plus important de rencontrer les membres en personne, à la grandeur du pays. Selon notre sondage « *L'heure juste* », la nette majorité se dit satisfaite des services qu'elle reçoit de l'ACAF. Il nous incombe de garder le contact afin que nous puissions vous fournir l'information dont vous avez besoin pour protéger vos droits.



Lors de rencontres d'information tenues partout au pays, les membres de l'ACAF ont pu poser leurs questions directement aux dirigeants de l'association.

2018 : ce que nous avons fait

- Nous avons tenu un nombre record de rencontres en personne avec les membres partout au pays cette année, y compris des rencontres d'information sur l'heure du midi à Edmonton, Niagara Falls, Mississauga, Ottawa et Charlottetown, ainsi qu'une soirée de réseautage à Ottawa et, par le truchement du PMPP, des rencontres d'information régionales à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal, Moncton et Halifax.
- Nous avons également multiplié les contacts par téléphone en septembre et en octobre afin de disposer d'une information à jour sur les membres.
- Nous disposerons sous peu d'une nouvelle base de données sur les membres qui nous permettra de mieux vous servir tout en vous

permettant d'exercer un plus grand contrôle sur l'information que voulez recevoir de votre syndicat.

2019 : ce que nous allons faire

- La nouvelle base de données sur les membres sera en service en 2019.
- Nous allons aussi élargir notre programme d'engagement des membres en personne en multipliant les activités et les occasions qui vous permettront d'échanger davantage avec votre syndicat et les uns avec les autres.
- Nous prévoyons assurer la mise en œuvre d'un nouveau programme de représentants de l'ACAF afin d'accroître notre visibilité sur les lieux de travail et grâce auquel vous aurez des occasions plus nombreuses d'échanger avec le syndicat et de l'aider à représenter vos collègues.



Négociation collective et mieux-être des employés

La négociation collective est au cœur même de ce que nous faisons à l'ACAF.

En plus de venir en aide aux membres qui négocient des conventions collectives avec le Conseil du Trésor (pour les fonctionnaires) et avec NAV Canada, nous menons présentement un processus de négociation parallèle pour le nouveau Programme de soutien et mieux-être des employés (PSMEE) de la fonction publique, comme le prévoit la convention collective des FI la plus récente. Nos membres à l'emploi de NAV Canada ont ratifié leur convention actuelle en 2017 et celle-ci arrivera à terme en 2020. Aussi, cette année, nous avons mis l'accent sur les négociations avec le Conseil du Trésor en vue de conclure une nouvelle convention collective et le nouveau PSMEE.



La première rencontre de négociation collective dans la fonction publique a eu lieu au siège social de l'ACAF du 2 au 4 octobre dernier pour discuter du renouvellement de la convention collective qui arrive à terme en novembre prochain.

2018 : ce que nous avons fait

- L'ACAF a entrepris des négociations au même titre que d'autres syndicats pour préciser les détails du Programme de soutien et mieux-être des employés. Ces négociations sont distinctes de celles liées à la convention collective principale. Les représentants de l'ACAF sont membres du comité technique et du comité de la haute direction chargés de veiller au mieux-être des employés.
- Nous sommes déterminés à obtenir une meilleure couverture pour les membres de la fonction publique que celle à laquelle ils ont droit présentement aux termes du régime des congés de maladie. Les négociations se poursuivent et nous espérons pouvoir saisir les membres d'un plan d'action dans l'année à venir.
- Au cours de l'été, nous avons aussi donné l'avis de négociation pour renouveler la convention collective de la fonction publique. L'échange des propositions a eu lieu en septembre et nous avons eu une première séance de négociation en octobre, avant la date d'expiration de novembre et le début des négociations pour d'autres syndicats.

- Nous avons mené des recherches approfondies, y compris une analyse des conventions collectives d'autres groupes et l'identification de comparateurs dans le secteur privé afin d'appuyer les efforts de l'équipe de négociation.
- Nous avons également procédé à un sondage sur le régime de soins de santé de la fonction publique et nous avons communiqué nos priorités au comité qui se penche sur la question.

2019 : ce que nous allons faire

- Nous nous concentrerons sur la négociation d'une nouvelle convention collective pour les membres de la fonction publique qui soit juste et qui respecte votre rôle crucial de gestionnaires professionnels des fonds publics. Nous poursuivrons les négociations propres au Programme de soutien et mieux-être des employés dans le but de le mettre au point en prévision de la prochaine ronde de négociation et de l'enchâsser dans la convention collective. Cela étant, nous ne retarderons pas la conclusion d'une entente provisoire si le programme n'est pas prêt au moment de la ratification de la convention.

Enjeux en matière de représentation

Chaque année, l'ACAF travaille à de nombreux dossiers portant sur la représentation ou les enjeux clés intéressant l'ensemble de la fonction publique.

L'ACAF a fait pression pour faire apporter des améliorations à la législation en matière d'équité salariale et a travaillé pour protéger les dénonciateurs ainsi que régler la plainte sur l'équité salariale dans la fonction publique.

2018 : ce que nous avons fait

- **Équité salariale.** Nous avons été invités à faire partie du processus de consultation en vue d'élaborer une nouvelle loi proactive en matière d'équité salariale dans le secteur de la fonction publique fédérale grâce aux efforts de représentation qui ont été déployés et qui ont abouti à l'annonce d'une nouvelle loi par le gouvernement fédéral dans son budget de 2018. Nous avons conjugué nos efforts en ce sens avec d'autres syndicats de la fonction publique et avec le Congrès du travail du Canada qui maîtrise bien le dossier. Nous nous sommes également employés à régler notre propre plainte en matière d'équité salariale en faisant appel à une approche contentieuse aussi bien qu'informelle et collaborative.
- **Impartition et privatisation.** Nous avons entrepris un projet de recherche d'envergure afin de mieux comprendre la portée et l'ampleur de l'impartition des fonctions de gestion financière à même le secteur public. Nous sommes encore au début du processus, mais nous avons déjà retenu

l'attention des députés qui se sont montrés réceptifs à ce que nous leur demandons, soit de resserrer les mesures de contrôle en matière d'impartition et d'exiger une plus grande reddition de compte de la part des consultants externes. Nous avons également tissé des liens avec d'autres syndicats par le truchement du Congrès du travail du Canada et l'Internationale des services publics, ce qui nous donne un plus grand accès aux recherches et aux enseignements d'autres secteurs.

- **Dotation en personnel.** L'ACAF a témoigné devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes qui examine présentement le système de dotation en personnel de la fonction publique. Nous lui avons fait part de nos préoccupations à l'égard des vices du processus et le fait que trop souvent les gestionnaires finissent par sous-traiter le travail par opposition à recruter des employés à temps plein parce que le système de dotation est trop inefficace.

2019 : ce que nous allons faire

- **Équité salariale.** Nous sommes optimistes et croyons pouvoir régler la plainte en matière d'équité salariale au cours de l'année à venir. Nous travaillons en étroite collaboration avec l'employeur pour trouver une solution visant à combler l'écart, à respecter les droits humains de notre groupe et à faire preuve de l'engagement de ce gouvernement vis-à-vis l'équité salariale avant les élections fédérales de 2019. De même, nous espérons voir la promulgation d'une nouvelle loi proactive cette année, de sorte qu'il n'y ait plus jamais d'écart de la rémunération entre les hommes et les femmes.
- **Impartition et privatisation.** Nous allons redoubler nos efforts en 2019, avec la publication, au printemps, des résultats d'un projet de recherche conjoint qui porte sur les conséquences de l'impartition, notamment un coût élevé, l'appauvrissement de la capacité à l'interne, les risques de fraude et l'absence de reddition de comptes.
- **Protection des dénonciateurs.** Le rapport 2017 du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires prévoit un cadre législatif pour mieux protéger les fonctionnaires qui dénoncent des actes répréhensibles. Nous comptons utiliser ce rapport pour porter cet enjeu à l'attention de tous les grands partis politiques avant les prochaines élections fédérales de 2019.
- **Classification.** Nous avons été prévenus que des changements pourraient être apportés à la norme de classification FI en 2019 et nous avons déjà entrepris des recherches en prévision de ces changements. Nous aurons plus d'informations en ce sens sous peu.



Dany Richard, président de l'ACAF, a rencontré une délégation de dirigeants de l'Internationale des services publics afin d'échanger avec eux sur le travail de la coalition internationale en matière de privatisation et de sous-traitance.

Activités de l'ACAF

Nous administrons judicieusement les cotisations des membres et nous sommes heureux de dire que celles-ci sont parmi les moins élevées de la fonction publique depuis des années.

Cette année, nous avons fait un investissement important. En effet, nous avons vendu notre ancien immeuble et siège social pour acheter un nouvel immeuble dans le quartier Westboro, à Ottawa. Pendant la transition, nous avons pu continuer de servir les membres efficacement, de gérer un nombre élevé de dossiers liés à Phénix et d'entretenir des relations clés avec différentes parties prenantes tout en respectant le budget.



Le nouveau siège social de l'ACAF à Ottawa se trouve à proximité des lieux de travail de ses membres, ce qui lui permet de les côtoyer davantage. Cet immeuble, situé dans un quartier très couru, représente un placement sûr.

2018 : ce que nous avons fait

- En 2018, nous avons finalisé la vente de nos anciens bureaux, promenade Queensview. Nous avons fait l'achat de cet immeuble en 2006 et il nous a bien servis, mais ayant grossi les rangs de nos membres au fil des ans, il a fallu accroître le personnel en conséquence et, au cours de l'année écoulée, il a fallu se rendre à l'évidence que nous étions maintenant trop à l'étroit. L'achat de cet immeuble s'est avéré un investissement judicieux car il a gagné en valeur pendant que nous en avons été propriétaire.
- Nous avons fait l'achat d'un nouvel immeuble à Westboro, tout près des membres qui travaillent à Tunney's Pasture où l'on peut se rendre aisément en transport public. Tout près de l'éventuelle station TLR, cet immeuble est suffisamment grand pour nous y accueillir tous confortablement et d'autres

encore. L'ACAF est maintenant une belle présence professionnelle dans un corridor de transport d'importance à Ottawa.

- En 2018, le nombre sans précédent de cas noté en 2017 n'a pas diminué, surtout en raison des problèmes persistants liés au système de paye Phénix. Malgré ce surcroît de travail, le sondage annuel sur la satisfaction des membres révèle que la majorité des membres se disent satisfaits des services que nous leur offrons.

2019 : ce que nous allons faire

- Nous continuerons de mettre l'accent sur la prestation efficace de services de qualité à nos membres.
- Nous utiliserons la nouvelle base de données sur les membres pour permettre aux membres d'exercer un plus grand contrôle sur l'information qu'ils reçoivent de l'ACAF afin de bonifier leur expérience.

Conclusion

Lorsque qu'une chose aussi fondamentale que le système de rémunération déraile, comme c'est le cas pour nos membres de la fonction publique, on peut se sentir impuissant et le problème peut vite prendre toute la place.

En effet, soutenir les membres touchés, signaler nos préoccupations quant à l'intégrité du cadre de gestion financière, veiller à dédommager les membres lésés et lutter pour éviter que ces problèmes ne deviennent récurrents, voilà qui a meublé notre temps en 2018 et qui continuera d'en faire autant en 2019. Tout comme vous, qui vous êtes adaptés et qui avez persévéré au travail, nous avons travaillé d'arrache-pied pour faire avancer les dossiers et les initiatives clés. À titre de représentants d'un groupe de professionnels dévoués, nous sommes motivés à être tout aussi dévoués et à lutter pour que vos droits soient respectés et vos milieux de travail aussi sains que possible. Nous sommes fiers de représenter votre communauté et de nos réalisations en 2018. Nous nous tournons maintenant vers l'avenir.