ACFO | ACAF

Rapport annuel de 2019

Sans aucun doute, 2019 a été une année de réussites sans précédent pour l'ACFO-ACAF et notre communauté. Non seulement cette année a-t-elle été celle de notre 30e anniversaire en tant que syndicat des professionnels de la finance, mais elle a aussi été une année de croissance et de changement, qui a vu monter en flèche le nombre de nos membres, notre influence et les services que nous offrons.

Cette année, nous avons négocié trois ententes cruciales : la nouvelle convention collective des FI de la fonction publique, l'entente de dédommagement des problèmes causés par Phénix et l'entente d'étude conjointe visant à régler la plainte d'équité salariale. Nous avons également fait campagne avec succès pour représenter le nouveau groupe Fonction de contrôleur. Enfin, 2019 a été l'année du lancement de deux nouvelles initiatives de perfectionnement professionnel : le Centre de formation des contrôleurs et le Répertoire de CV. Nous avons fait tout cela en douze mois à peine, tout en maintenant le même niveau élevé de service que notre communauté s'est habituée à recevoir de la part de l'ACFO-ACAF.

À l'ACFO-ACAF, nous voulons voir plus d'années comme celle-ci. Nous croyons qu'il est important de pouvoir tirer le meilleur parti des possibilités de croissance tout en continuant à fournir des services de qualité, une représentation professionnelle et une défense efficace des intérêts de notre communauté. Pour pouvoir accomplir cela tout en maintenant des activités financièrement responsables à long terme, nous proposerons un changement modeste et raisonnable de la structure des cotisations au cours de la prochaine année. Nous espérons avoir votre appui pour assurer l'avenir de notre communauté.

Le personnel et le conseil d'administration de l'ACFO-ACAF sont fiers de tout ce qui a été réalisé cette année, mais ils se rendent bien compte que rien de tout cela n'aurait été possible sans les membres. Vous avez montré votre soutien lors du vote de ratification et de la campagne

de cartes de membre et vous avez offert vos commentaires sur tous les sujets, qu'il s'agisse des priorités de la négociation collective ou de l'amélioration de nos services de perfectionnement professionnel. Dans toutes les décisions que nous avons prises, vous nous avez éclairés et inspirés. Nous sommes vraiment reconnaissants de votre soutien et fiers de représenter une communauté de professionnels aussi forte et motivée, cette année comme chaque année.

Négociation collective

Au cours d'une année chargée et fructueuse, l'une des réalisations dont nous sommes le plus fiers est la conclusion, pour nos membres FI, d'une nouvelle convention collective solide, qui a reçu un vote de ratification record de 99 %.

Parmi les points saillants de la convention collective des FI de la fonction publique fédérale, mentionnons :

- une augmentation salariale de 8 % sur quatre ans dont 5 % au cours des deux premières années;
- des améliorations apportées à l'indemnité de maternité;
- un élargissement de la définition de la famille pour le congé payé pour obligations familiales et pour le congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille;
- de nouvelles dispositions pour le congé de proche aidant;
- un meilleur accès à l'information sur le solde des congés;
- l'instauration d'un congé payé pour violence familiale de 75 heures pour les personnes qui en ont besoin;

Le président de l'ACFO-ACAF, Dany Richard, annonce les résultats du vote de ratification pendant la Mise au point du printemps, la journée annuelle de perfectionnement tenue à Ottawa le 4 juin 2019.

- des améliorations apportées au protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés;
- un paiement forfaitaire de 400 $ à chaque membre, afin de tenir compte des délais plus longs que la normale pour certains paiements rétroactifs et d'autres pénalités financières si l'employeur ne respecte pas les délais.

Non seulement l'ACFO-ACAF a-t-elle obtenu un pourcentage record de membres qui ont voté en faveur de la convention collective, mais elle a une fois de plus été le premier groupe à la ratifier, ce qui l'a placée en première position pour la mise en œuvre. Grâce à cette stratégie, la plupart d'entre vous reçoivent déjà leur rémunération aux nouveaux taux alors que certains groupes attendent encore la mise en œuvre de la convention et que d'autres n'ont même pas encore conclu d'entente.

Nous avons été en mesure d'obtenir cette convention collective grâce au travail acharné du Comité de négociation collective et à l'apport précieux de l'ensemble de la communauté des FI de la fonction publique. Dans vos courriels, lors de diverses activités et dans vos réponses au sondage sur la négociation collective, vous nous avez fait part de priorités qui ont façonné notre approche tout au long des négociations.

Nous allons continuer les négociations concernant le régime d'invalidité à court terme du Programme de soutien au mieux-être des employés. Soyez assurés que nous ne nous arrêterons pas avant d'avoir un régime de mieux-être qui soit une amélioration par rapport au régime actuel de congés de maladie. Nous nous assurerons que tous les membres de l'ACFO-ACAF auront la protection dont ils ont besoin quand ils en auront besoin et alors seulement, nous soumettrons le régime proposé à l'approbation des membres de l'ACFO-ACAF.

Entente de dédommagement des problèmes causés par Phénix

La débâcle du système de paye Phénix afflige les membres de l'ACFO-ACAF depuis des années, en touchant non seulement les employés qui ont subi directement des erreurs salariales, mais aussi ceux qui doivent assumer une charge de travail plus lourde en raison d'un système surchargé et déréglé.

Nous sommes tout à fait conscients de ce que les membres de l'ACFO-ACAF ont enduré à cause de Phénix, c'est pourquoi nous avons eu le plaisir d'annoncer en mai qu'avec 14 autres agents négociateurs, nous avions approuvé une entente d'indemnisation pour les victimes de Phénix. Cette entente prévoit des indemnités pour tous les FI de la fonction publique et s'ajoute au remboursement et à la compensation financière que les membres touchés recevront.

L'entente prévoit :

- deux jours de congé pour les employés qui travaillaient dans la fonction publique fédérale en 2016-2017;

- un jour de congé pour les personnes qui y ont travaillé en 2017-2018;
- un jour de congé pour les personnes qui y ont travaillé en 2018-2019;
- un jour de congé pour les personnes qui y travaillent en 2019-2020 (qui sera ajouté dans les 150 jours suivant la fin de l'exercice).

Tous les membres FI de la fonction publique devraient déjà avoir vu ces crédits dans leur banque de congés. En plus des crédits de congé, l'entente a également établi les paramètres d'un processus plus efficace pour le remboursement des coûts supplémentaires et pour le paiement des indemnités aux personnes qui ont subi des erreurs de paie.

Nous savons que rien ne peut vraiment compenser ce que les personnes directement touchées par Phénix ont subi. Notre but était d'accélérer le processus de remboursement et de faire reconnaître ce que notre communauté a enduré.

Au cours de la prochaine année, l'ACFO-ACAF continuera à faire pression sur le gouvernement pour qu'il règle une fois pour toutes les problèmes de Phénix et à faire en sorte que chaque employé touché soit indemnisé. Notre équipe des relations de travail continuera aussi à offrir son soutien aux membres directement touchés par Phénix et à les guider tout au long du processus de remboursement et de paiement de dommages-intérêts.

Les représentants des syndicats participants et l'employeur se sont réunis au bureau de l'ACFO-ACAF pour signer l'entente de dédommagement le 12 juin 2019.

Étude conjointe sur l'équité salariale

La lutte pour l'équité salariale est une lutte que l'ACFO-ACAF mène depuis longtemps. Le processus est long et souvent frustrant, mais notre communauté a toujours été claire à ce sujet : c'est une bataille qui vaut la peine d'être livrée.

Cette année, nous sommes fiers d'annoncer que nous avons fait des progrès importants pour nous assurer que nos membres reçoivent une rémunération juste et équitable. En juin, l'ACFO-ACAF a conclu une entente avec l'employeur pour mener une étude conjointe qui permettra de régler notre plainte en matière d'équité salariale en 24 mois.

Notre plainte la plus récente en matière d'équité salariale a été déposée en 2016 à la suite d'une étude préliminaire qui a constaté un écart salarial entre le groupe FI de la fonction publique et les groupes à prédominance masculine qui exécutent des tâches de valeur comparable. Nous savions que nous devrions peut-être attendre une dizaine d'années avant que notre plainte soit jugée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, c'est pourquoi nous avons également approché l'employeur pour mener une étude conjointe, supervisée par une tierce partie, afin de régler la plainte d'une manière proactive et collaborative.

Notre objectif est d'arriver à un règlement juste et rapide tout en évitant un litige coûteux et nous croyons qu'un processus fondé sur des données probantes avec le soutien d'une tierce partie neutre est le meilleur moyen pour ce faire.

Au cours des deux prochaines années, l'ACFO-ACAF et l'employeur travailleront avec les experts sélectionnés conjointement pour choisir les bons groupes de comparaison et déterminer s'il y a un écart salarial fondé sur le sexe qui touche le groupe FI de la fonction publique.

Comme groupe à prédominance féminine, la communauté des FI subit une discrimination salariale. L'étude conjointe permettra de régler ce problème plus rapidement et plus amiablement.

Groupe CT

En ce qui concerne l'avenir de la communauté de l'ACFO-ACAF, le développement le plus important de 2019 a été la création du nouveau groupe Fonction de contrôleur (groupe CT) et la décision de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique confiant à l'ACFO-ACAF la représentation de ce groupe.

En mars, le Conseil du Trésor a annoncé la création du groupe CT, un nouveau groupe professionnel composé des FI, des AU et de quelques employés de l'audit interne. À la suite de cette annonce, l'ACFO-ACAF a immédiatement mis en œuvre un plan de communication exhaustif pour informer ses membres FI actuels de la fonction publique des répercussions et des prochaines étapes et pour encourager tous les futurs membres du groupe CT à remplir leur carte de membre montrant leur appui à l'ACFO-ACAF pour qu'elle devienne l'agent négociateur représentant le nouveau groupe. Nous avons accepté les cartes envoyées par la poste ou remises en personne au bureau de l'ACFO-ACAF ainsi que lors des soirées de réseautage local; nous les avons également ramassées aux réunions de discussion tenues à Moncton, Fredericton, Charlottetown, North York, Toronto, Halifax, St-Hubert, Winnipeg et Kingston et nous avons installé des points de dépôt près des principaux édifices à bureaux de la fonction publique.

À la mi-juin, en grande partie grâce à l'appui massif de la communauté FI de la fonction publique, nous avons pu présenter à la Commission près de 3 000 cartes signées. La Commission a approuvé officiellement notre demande à la fin du mois de septembre, faisant ainsi de l'ACFO-ACAF le représentant du groupe CT. Nous sommes vraiment reconnaissants de la réponse impressionnante que nous avons reçue de la communauté FI. Ce fut vraiment un honneur de voir cet afflux de cartes comme preuve concrète de votre soutien.

Au printemps, des représentants de l'ACFO-ACAF ont organisé des séances d'information et des réunions de discussion pour expliquer ce que le nouveau groupe CT signifie pour les FI et pour recueillir les cartes de membre signées.

Nous sommes vraiment enthousiasmés par la mise sur pied du groupe CT et les nouvelles possibilités qu'il présente. Pour l'ACFO-ACAF, le groupe CT représente la croissance de notre communauté et la reconnaissance par l'employeur de l'importance particulière de la fonction de contrôleur. À l'avenir, nous tirerons parti de cette reconnaissance et de l'augmentation du nombre de nos membres pour réclamer des améliorations pour notre communauté.

Tout au long de 2020, l'ACFO-ACAF négociera avec l'employeur pour déterminer le processus et l'échéancier de transition afin que cette transition se fasse aussi facilement et efficacement que possible pour tous nos membres.

Perfectionnement professionnel

Plus de 1 200 membres de l'ACFO-ACAF ont assisté à la Mise au point du printemps, la journée annuelle de perfectionnement au cours de laquelle s'est également déroulé notre tout premier salon de l'emploi.

2019 a également été une année record pour le perfectionnement professionnel à l'ACFO-ACAF en raison du maintien du succès du Programme mixte de perfectionnement professionnel (PMPP) et de la création de deux nouvelles initiatives de perfectionnement.

Programme mixte de perfectionnement professionnel

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, nous avons vu le retour de programmes favoris tels que le Cours 360 de l'IFPD sous la direction de Kevin Page et l'arrivée de nouveaux programmes tels que la conférence sur l'analyse des données, l'observation au poste de travail et l'échange de postes intragroupe.

Les cours offerts dans le cadre du PMPP ont été les suivants :

- trois sessions du cours de Leadership authentique organisé par Trillium Teams et conçu pour aider les participants à devenir des communicateurs plus efficaces et motivés;

Les activités de Mise au point régionale tenues dans tout le pays ont porté sur l'établissement de réseaux et ont donné aux participants l'occasion de tester ensuite leurs habiletés dans ce domaine au cours de rencontres de réseautage.

- deux conférences sur l'analyse des données qui ont porté sur l'application des méthodes d'analyse stratégique en gestion financière;
- le cours de cinq jours de l'Institut des finances publiques et de la démocratie (IFPD) à l'Université d'Ottawa intitulé Cours 360 offert aux FI seulement sous la direction de Kevin Page, ce cours étant un guide exhaustif de l'initié sur les facettes principales du cycle financier;
- le cours Communications persuasives pour agents financiers, qui a offert aux participants des exercices pratiques sur la façon de présenter de l'information financière d'une manière claire et concise;
- douze soirées de réseautage tenues à Ottawa et dans toutes les régions;
- le programme d'observation au poste qui donne aux FI, partout au Canada, la possibilité d'accompagner et d'observer au travail les FI de leurs villes respectives ou d'accueillir les FI dans leurs ministères respectifs, selon un horaire souple, sans déplacement et sans frais;
- quatre sessions du programme d'échange des FI, qui ont eu lieu à Toronto, à Montréal et dans la RCN;
- le nouveau programme d'échange de postes intragroupe, qui a permis aux participants de faire un échange de postes d'une durée de trois à six mois avec un autre fonctionnaire du même groupe et du même niveau dans un ministère différent, dans la même ville.

Dans le cadre du PMPP, l'ACFO-ACAF a également élargi les possibilités de perfectionnement dans les régions en organisant un total de six mises au point régionales pour les membres de Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Moncton, en plus de la journée de perfectionnement professionnel phare, c'est-à-dire la Mise au point du printemps, qui a eu lieu à Ottawa. Les mises au point ont été bien accueillies et ont attiré un grand nombre de participants, des nombres records de 600 membres y ayant assisté dans les régions et de 1 200 membres à Ottawa

Sean Kew, FI de Statistique Canada, et Debra Fine, experte en matière de conversation, ont fait part de leur sagesse lors des Mises au point régionales tenues partout au Canada.

L'occasion de développer votre réseau professionnel dans un cadre social fait partie de presque tous les événements du PMPP.

Le programme d'échange dans le cadre du PMPP permet aux participants de se familiariser avec la vie d'un ministère différent dans une autre partie du pays.

Le Centre de formation des contrôleurs

La demande d'endroits pour la tenue des activités du PMPP a été tellement élevée cette année que l'ACFO-ACAF a lancé le Centre de formation des contrôleurs (CFC), un institut de formation et de perfectionnement qui se consacre exclusivement à offrir des programmes destinés aux professionnels de la finance, à un coût inférieur à celui du marché. La programmation est conçue pour répondre aux besoins de perfectionnement des membres de l'ACFO-ACAF décelés dans les réponses aux sondages, dans des dossiers et dans les conversations avec les cadres supérieurs des finances.

Le CFC donne aux membres de l'ACFO-ACAF un accès accru à un perfectionnement professionnel de grande qualité sans qu'il y ait de répercussions sur les ressources disponibles pour remplir le mandat fondamental du syndicat, c.-à-d. représenter et défendre les intérêts de notre communauté.

C'est la longue expérience de l'ACFO-ACAF en matière de perfectionnement professionnel de qualité qui a mené à notre reconnaissance officielle comme fournisseur de perfectionnement professionnel par le Bureau du contrôleur général et nous a permis d'établir le Centre de formation des contrôleurs.

Les programmes du CFC ont commencé avec succès à l'automne et continueront au cours de la nouvelle année.

Le Centre de formation des contrôleurs offre des cours en classe sur des sujets qui sont importants pour votre perfectionnement professionnel.

Le répertoire de CV et le salon de l'emploi

Enfin, cette année a marqué la présentation du premier salon de l'emploi des FI et le lancement du répertoire de CV. Le salon de l'emploi des FI, organisé dans le cadre de la Mise au point du printemps, a suscité des commentaires positifs tant de la part de l'employeur que des membres de l'ACFO-ACAF, dont certains ont reçu plusieurs offres par la suite. En août, l'ACFO-ACAF a lancé le répertoire de curriculum vitae, un service de mise en relation qui met des gestionnaires en contact avec des FI envisageant de changer de poste. En quelques mois à peine, le répertoire de CV s'est avéré un succès retentissant : des centaines de FI ont soumis leur candidature, de nouvelles demandes de gestionnaires affluent chaque semaine et des embauches confirmées sont le résultat de ce service.

En vertu de la nouvelle convention collective, les fonds pour le PMPP ont déjà été renouvelés jusqu'en 2021-2022. Au cours de la prochaine année, l'ACFO-ACAF continuera à améliorer et à élargir l'offre et les possibilités de perfectionnement professionnel par l'intermédiaire du PMPP et du CFC pendant que ses membres évolueront et que leur nombre augmentera. Comme toujours, nous nous efforcerons de cerner de façon proactive les besoins de perfectionnement de notre communauté et d'y répondre.

Le tout premier salon de l'emploi des FI lors de la Mise au point annuelle du printemps.

Fonctionnement de l'ACFO-ACAF et relations de travail

Nous n'oublions jamais qu'être au service de notre communauté est au cœur de tout ce que nous faisons.

Tout au long de cette période de changement et de croissance, nous, à l'ACFO-ACAF, n'avons jamais oublié l'importance de maintenir des services professionnels de qualité et un fonctionnement judicieux sur lesquels nos membres peuvent compter.

Notre équipe des relations de travail a continué à traiter un nombre élevé de dossiers à régler en partie à cause des erreurs de paye du système Phénix. En réponse à l'augmentation du volume des dossiers à régler et à la croissance imminente associée à la création du groupe CT, nous avons ajouté un septième conseiller en relations de travail à notre personnel. Nous sommes fiers de dire que notre équipe a été en mesure de résoudre la plupart des cas rapidement, de manière collaborative et à la satisfaction des membres.

L'ACFO-ACAF a également fait de grands progrès pour améliorer ses activités quotidiennes et rationaliser ses dépenses. Nous avons commencé à mettre en œuvre notre base de données plus souple et plus fiable sur les membres et nous continuerons à mettre en place ses nouvelles fonctions au cours de la prochaine année. Nous avons réduit les frais de location d'espaces et de déplacements en organisant plus de réunions et d'activités au bureau de l'ACFO-ACAF. Lorsque des déplacements ont été nécessaires pour le personnel de l'ACFO-ACAF, nous les avons fait coïncider avec des réunions de discussion, des dîners d'information ou d'autres activités afin de tirer le meilleur parti des coûts.

Nous avons également continué de défendre des questions importantes touchant la communauté de l'ACFO-ACAF au sein des ministères et dans la sphère publique. Nous avons publié les résultats de notre quatrième sondage annuel sur l'état de la communauté FI, nous avons lancé un nouveau projet de recherche sur la dotation des postes non annoncés et nous nous préparons à tenir une table ronde sur l'intelligence artificielle et l'avenir du travail de la fonction publique.

Nous avons le plaisir d'annoncer que le niveau de satisfaction de nos membres à l'égard de l'ACFO-ACAF n'a fait qu'augmenter : en effet,

le sondage de cette année a permis de constater que la satisfaction moyenne des membres de l'ACFO-ACAF a été de 4,34 sur 5, une augmentation par rapport au niveau de 4,05 de l'année passée. De même, 85 % des répondants ont indiqué qu'ils étaient satisfaits de l'ACFO-ACAF dans l'ensemble, ce qui représente une augmentation par rapport aux 72 % de 2018.

Garantir des services de qualité et une responsabilité financière à long terme

Au cours des dernières années, l'augmentation naturelle des frais fixes de l'ACFO-ACAF nous a amenés vers un déficit structurel, malgré les efforts que nous avons déployés pour demeurer efficaces et efficients. La plupart des frais fixes augmentent à peu près au même rythme que l'inflation. Bien que nous ayons négocié avec succès des augmentations salariales qui dépassent l'inflation, nos cotisations n'ont pas suivi le rythme.

Depuis 2011 :

- l'inflation a augmenté de 12,3 %;
- la rémunération des FI a augmenté de 14,5 %;
- les cotisations de l'ACFO-ACAF sont demeurées inchangées (50 $).

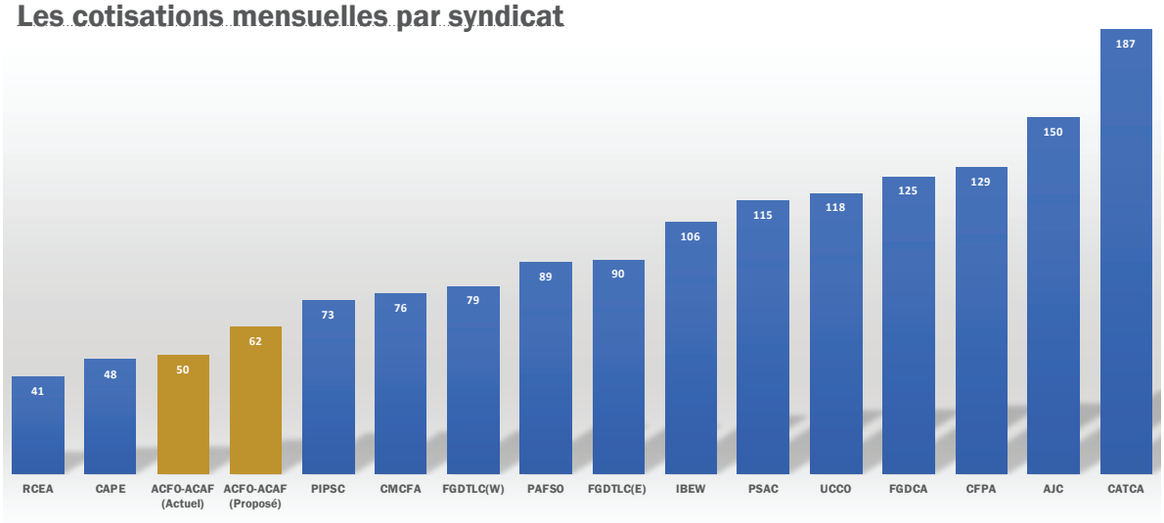
Nous sommes fiers de notre efficacité dans la prestation des services de qualité que nous offrons à nos membres. Nous avons continué de maintenir des cotes élevées de satisfaction des membres tout en élargissant la gamme de services que nous offrons pour y inclure, entre autres, un perfectionnement professionnel de premier ordre, tout en maintenant nos cotisations parmi les plus faibles de la fonction publique fédérale.

Toutefois, si nous ne changeons pas la structure de nos cotisations, nous nous retrouverons dans une position où nous serons forcés de réduire nos services pour combler notre déficit structurel. Il n'est tout simplement pas financièrement responsable de continuer à compter sur les revenus de placement et les réserves de liquidités pour le financement opérationnel de base.

Au cours des dernières années, des membres ont soulevé la question de notre déficit lors des AGA et aux réunions de discussion. Cette année, nous avons consulté des centaines de membres dans tout le pays sur les manières possibles de redresser le déficit structurel de manière durable tout en maintenant une structure des cotisations qui soit raisonnable et équitable pour tous les membres. À la suite de ces consultations, nous avons mis au point un modèle que nous estimons équitable et durable.

Nous proposons une hausse des cotisations à 62 $ par mois à compter du 1er avril 2020 et des rajustements annuels subséquents (à compter du 1er avril 2021) en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) canadien de l'année précédente.

Les cotisations mensuelles par syndicat



Par exemple, si l'IPC pour 2020 est de 2,3 %, les cotisations seraient de 62 $ + 2,3 % , soit 63,43 $ au 1er avril 2021.

Ainsi l'ACFO-ACAF s'alignerait sur la majorité des autres syndicats de la fonction publique et comblerait de façon durable l'écart croissant entre les dépenses (qui sont en grande partie fixes et soumises à des pressions inflationnistes) et les recettes tout en maintenant nos cotisations parmi les plus faibles de la fonction publique.

L'ACFO-ACAF est fière d'être aussi efficiente qu'efficace. Ce que nous proposons, c'est un changement dans la façon dont nous finançons nos activités, un changement qui est raisonnable, modeste et, surtout, prudent sur le plan financier. L'impact sur chaque individu sera négligeable, mais l'impact sur notre capacité à servir nos membres et à représenter notre communauté sera profond et durable.

Conclusion

En jetant un regard sur cette année marquante, nous avons constaté nos réalisations et nos réussites, mais 2019 a aussi connu sa part de difficultés et nous prévoyons que l'année à venir ne sera pas différente. Nous savons cependant que l'ACFO-ACAF n'a jamais été aussi bien placée pour relever les défis actuels et ceux qui nous attendent.

Avec une communauté en expansion, une augmentation des services et une influence croissante, nous sommes plus forts que jamais, et c'est en grande partie grâce à vous, les membres de l'ACFO-ACAF. Au cours de l'année passée, vous avez donné un peu de votre temps, de votre énergie, de vos idées et de votre soutien, et nous vous en sommes vraiment reconnaissants. Nous croyons que l'avenir de notre communauté est prometteur et nous nous réjouissons déjà des nouvelles possibilités qui se profilent à l'horizon. Nous avons hâte de voir ce que 2020 nous apportera.