

ACEP
Association canadienne
des employés professionnels



CAPE
Canadian Association
of Professional Employees

RAPPORT ANNUEL 2020

JANVIER - DÉCEMBRE

*L'ADAPTABILITÉ
FAIT LA FORCE*

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Chers membres,

Comment résumer une année comme 2020? L'année se qualifie aisément d'avoir été sans précédent, difficile, et extrêmement éprouvante. D'un autre côté, des mots comme résilience, solidarité et entraide me viennent à l'esprit quand je pense à la réponse de nos membres, de nos employés, du Conseil exécutif national et du milieu syndical en général aux défis de 2020.

L'ACEP a démarré l'année sur une note positive en tissant des liens étroits avec le nouveau président du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Cette relation nous a bien servi lorsque la pandémie a forcé le Canada à se confiner au début du mois de mars. Nous n'aurions jamais pu imaginer l'importance capitale que prendrait cette relation avec le président.

Ce que les membres de l'ACEP ont démontré en 2020 est la définition même de « l'adaptabilité fait la force », le thème choisi pour l'assemblée générale annuelle qui se reflète aussi dans le rapport annuel. Vous, nos membres, avez dû vous adapter à de nouveaux environnements de travail, que ce soit derrière un panneau de plexiglas ou à votre table de cuisine. Vous avez dû composer avec du matériel inadéquat, des protocoles de travail changeants et un service Internet parfois instable. De plus, beaucoup d'entre vous n'avaient plus de services de garde d'enfants et ont eu du mal à concilier vie familiale et vie professionnelle. Et malgré cela, les dirigeants de notre gouvernement et des millions de Canadiens ont pu compter sur votre travail pour fournir une aide indispensable pour gérer une situation critique.

Nous sommes fiers de nos membres qui ont tout mis en œuvre pour servir la population et qui ont intensifié leurs efforts quand les Canadiens ont eu davantage besoin des services publics fédéraux. Vous étiez au cœur de la réponse à la pandémie et vous vous êtes montrés à la hauteur de la situation alors que vous étiez vous-même éprouvés. Il est clair que vous continuerez à être indispensables lors de la phase de rétablissement post-pandémique, au cours des prochains mois et des prochaines années.



Nous sommes fiers de nos membres qui ont tout mis en œuvre pour servir la population et qui ont intensifié leurs efforts quand les Canadiens ont eu davantage besoin des services publics fédéraux.

Je remercie aussi les employés de l'ACEP qui se sont adaptés au télétravail tout en continuant à soutenir et à représenter nos quelque 18 500 membres à l'échelle du pays. Le personnel a travaillé sans relâche pour continuer à vous offrir l'aide dont vous aviez besoin pendant cette année difficile.

L'année a été marquée par d'autres événements importants, comme la résurgence de la lutte contre le racisme systémique, particulièrement envers les Autochtones, les Asiatiques et les Noirs. Cela a mis en lumière vos droits en milieu de travail et la discrimination vécue par des membres et leurs collègues. L'ACEP lutte pour la justice sociale au travail et condamne le racisme et la discrimination raciale sous toutes ses formes.

L'année 2020 a été très exigeante, mais nous avons maintenu notre cap malgré des circonstances extrêmement difficiles. Le mandat de trois ans du Conseil exécutif national s'est terminé en décembre 2020. Je remercie nos vice-présidents et nos administrateurs et administratrices pour leurs services tout au long de leur mandat, ainsi que tous les membres pour leur appui à notre travail. C'est un honneur pour moi que d'avoir été le président de votre Association lors de cette période.

Je vous souhaite à tous bon courage pour traverser cette période difficile et vous remercie pour votre soutien.



Greg Phillips

Président national



TABLE DES MATIÈRES

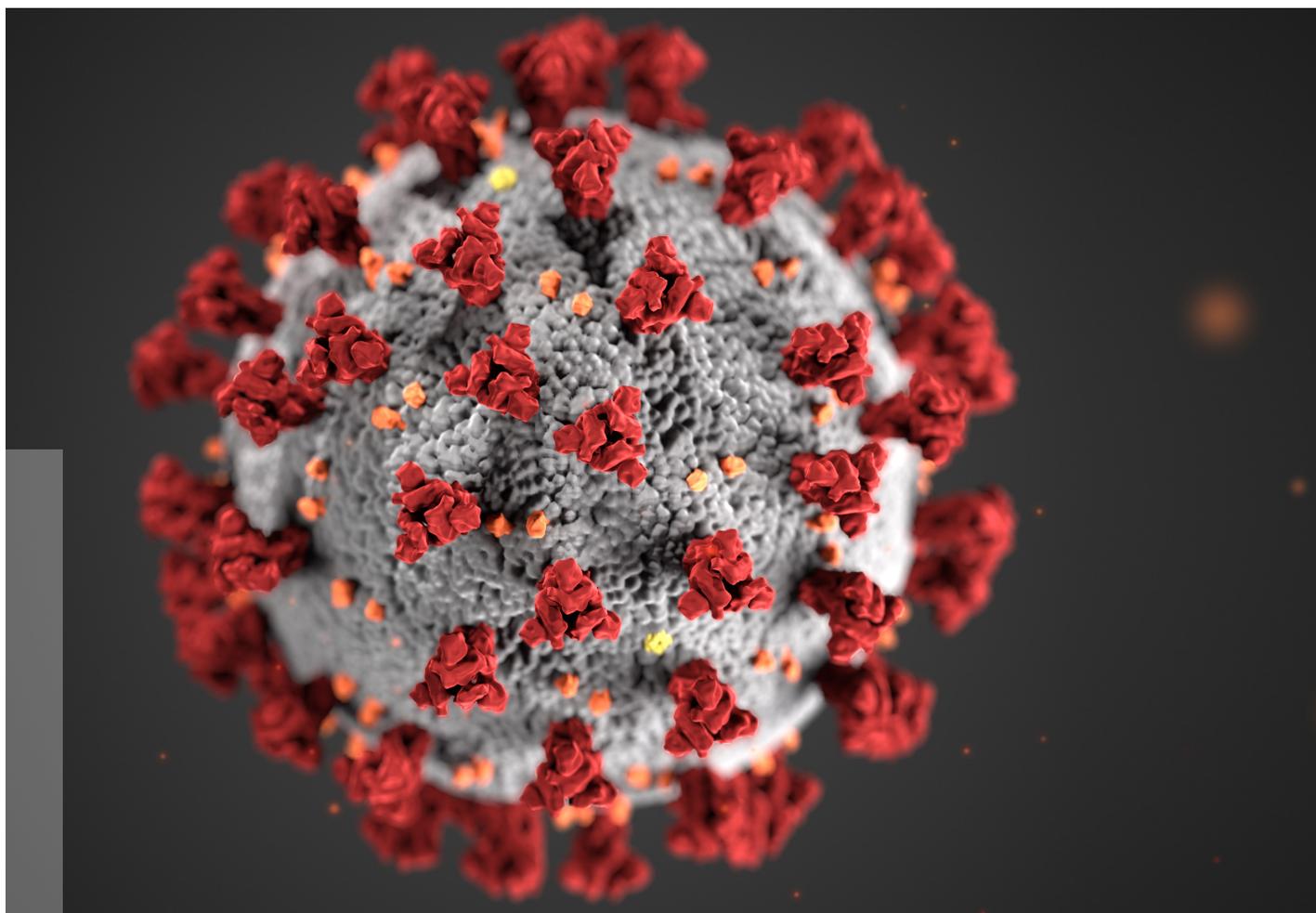
L'ACEP ET LA COVID 19 : S'ADAPTER À LA PANDÉMIE	5
Congé 699	6
Réintégration du lieu de travail	6
SECTION 1 : SERVICES AUX MEMBRES	7
Relations de travail	7
Dossiers	7
Négociation collective	8
Relations avec le gouvernement	8
Défense des intérêts	9
Éducation et formation	9
SECTION 2 : COMMUNAUTÉ DES DIRIGEANTS	10
Comité exécutif national	10
Sections locales	10
Conseils régionaux	10
Conseil des présidents et Conseil des dirigeants des sections locales	10
SECTION 3 : MISES À JOUR OPÉRATIONNELLES	11
Planification des effectifs	11
Site Web de l'ACEP : Ressources pour les membres en un clic	11
Gestion des comptes des membres	12
Partenariats	12
Technologies de l'information et gestion	12
SECTION 4 : FINANCES ET BUDGET	13
Finances	13
Budget	14
CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL 2018-2020	15
ÉQUIPE DE DIRECTION	15

L'ACEP ET LA COVID-19 : S'ADAPTER À LA PANDÉMIE

Le premier cas de COVID-19 a été signalé au Canada en janvier 2020, mais ce n'est qu'à la fin de février et au début de mars que la planification s'est vraiment intensifiée et que les différents scénarios d'intervention ont été préparés et mis au point pour répondre à l'urgence. Des membres nous ont contacté de partout au pays pour nous faire part de leur sentiment de confusion et de frustration relativement à la transition et aux situations particulières les empêchant de travailler efficacement à distance.

Au début de la crise, une de nos premières réalisations a été de présenter une série de recommandations visant l'amélioration des protocoles de communications internes dans la fonction publique fédérale en réponse aux problèmes de communication entre le SCT, la haute direction, les gestionnaires, les superviseurs et les employés, dont des milliers de membres de l'ACEP. L'Association a rapidement transmis ces protocoles au SCT.

L'ACEP était membre du groupe de travail du SCT, prenant part à des appels quotidiens pour déterminer comment faire face à la pandémie. La transmission communautaire a forcé les provinces et territoires à déclarer l'état d'urgence à la mi-mars, et des milliers de nos membres ont quitté leur bureau pour travailler à domicile ou se sont adaptés aux nouveaux protocoles sanitaires dans les bureaux. Nous avons continué à nous assurer que tout le monde avait le soutien et les ressources nécessaires pour poursuivre son travail en toute sécurité, à distance ou dans les bureaux.



CONGÉ 699

Beaucoup de nos membres se sont heurtés à de graves difficultés pendant la pandémie, y compris sur le plan familial et de la santé, qui ont nui à leur capacité de travailler. Il était impératif de permettre à ces employés de prendre un congé spécial (code 699), mais l'interprétation et l'application de ce congé n'ont pas été uniformes. L'ACEP et d'autres agents négociateurs ont alors formé un groupe de travail sur le congé 699, ce qui a été utile à court terme. Mais le SCT a proposé de nouvelles lignes directrices plus restrictives sur le congé 699 en vue d'une adoption en septembre; les agents négociateurs s'y sont vigoureusement opposés. Malgré nos objections, ces lignes directrices sont entrées en vigueur en novembre. Nous poursuivons nos efforts pour veiller à ce que tous les employés ayant besoin d'un congé 699 puissent l'obtenir. L'ACEP a déposé un grief de principe à ce sujet le 6 novembre 2020.

RÉINTÉGRATION DU LIEU DE TRAVAIL

L'ACEP a examiné attentivement les plans de réintégration proposés par le SCT, en mettant l'accent sur la protection de la santé et de la sécurité de tous les membres et collègues. Pour la plupart des lieux de travail, le plan de réintégration comprendra trois étapes et inclura des directives de Santé Canada. L'ACEP continue de privilégier le télétravail jusqu'à ce que la pandémie soit officiellement terminée et recommande de permettre aux employés de choisir la solution qui répond le mieux à leurs besoins et à leur situation.

L'ACEP reconnaît les nombreuses épreuves vécues par les membres pendant la pandémie. Nous souhaitons un rétablissement complet aux membres et à leurs proches qui ont été touchés directement, ayant contracté la COVID-19 ou pris soin d'une personne ayant la COVID-19. Si vous avez perdu un proche, veuillez accepter nos plus sincères condoléances. La pandémie a également affecté la santé mentale d'innombrables Canadiens. Si vous ressentez ces effets, sachez qu'une aide est disponible. Veuillez communiquer avec votre Programme d'aide aux employés ou avec le centre d'aide le plus proche.



SECTION 1 :

SERVICES AUX MEMBRES

I. RELATIONS DE TRAVAIL

En raison de la pandémie, nos agents de relations de travail ont dû adapter leurs façons de travailler avec les membres et de les représenter. Les défis étaient nombreux; certains agents n'avaient peu ou pas accès à leurs fichiers, et l'accès aux décideurs de l'employeur était difficile. Mais malgré tout, notre équipe a travaillé avec ardeur et a réussi à conclure et à faire avancer des cas, par les voies officielles et non officielles.

Décisions de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)

Nous avons reçu quelques décisions de la Commission en 2020.

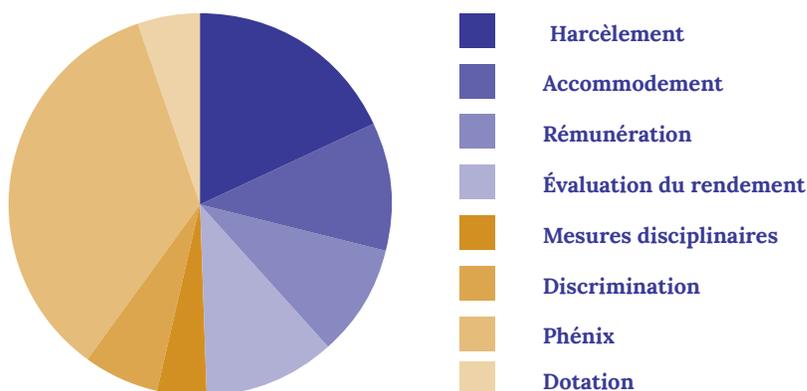
Deux décisions portaient sur l'application de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE). Dans un cas, il était question de l'application de la définition d'« employé » aux fins de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Après un examen attentif de la décision de la Commission et d'une décision de la Cour d'appel fédérale, l'ACEP a été en mesure de négocier un règlement pour notre membre, au lieu de retourner devant la Commission afin d'obtenir une autre décision.

Dans l'autre cas relatif à l'application de la DRE, l'ACEP a soutenu que le ministère d'attache et d'accueil avait failli à son obligation de recyclage. L'ACEP a eu gain de cause. L'employeur a demandé une révision judiciaire de la décision; nous attendons une audience.

Une autre décision de la Commission portait sur un licenciement pour rendement insatisfaisant. L'ACEP a représenté un membre avec succès, et la personne a été réintégrée au même niveau et à la même classification.

II. DOSSIERS

Questions affectant les membres de l'ACEP



III. NÉGOCIATION COLLECTIVE

Même si l'ACEP n'était pas à la table de négociation en 2020, nous avons axé nos efforts sur l'interprétation et l'application des quatre ententes signées en 2019 au nom de nos membres. Nous avons également commencé les préparatifs pour les prochaines négociations en 2021 au nom des membres de l'ACEP dans le groupe du Bureau du directeur parlementaire du budget.

L'ACEP a recommandé la création d'un comité mixte avec le SCT pour faire le bilan de la négociation collective de 2019. L'ACEP préconise l'adoption d'un protocole de négociation clair avant le début de la prochaine ronde de négociations afin de réduire le risque de rupture des communications pendant le processus, les retards inutiles et la nécessité d'une médiation.

IV. RELATIONS AVEC LE GOUVERNEMENT

Même si la COVID-19 et ses répercussions ont été un point d'intérêt important pour l'ACEP en 2020, nous n'avons pas relâché nos efforts concernant d'autres questions importantes pour nos membres, notamment le système de paye Phénix, la réforme du régime de pension, le processus de négociation collective et les relations et consultations avec les syndicats.

La rencontre avec le président du SCT, l'honorable Jean-Yves Duclos, et le secrétaire parlementaire du président du Conseil du Trésor et de la ministre du Gouvernement numérique, Greg Fergus, en janvier 2020, a été importante, car la dernière rencontre entre l'ACEP et la présidence du SCT remontait à plusieurs années. Selon le président de l'ACEP, Greg Phillips, cette rencontre était primordiale pour soulever des questions qui importent à nos membres.

Le rétablissement de ces relations a bien servi l'ACEP, puisque nous avons participé activement à la réponse du SCT à la pandémie et nous avons pu faire en sorte que les préoccupations de nos membres figurent en tête du programme.

En mai, Greg Phillips a témoigné devant le Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre de communes (PROC) dans le cadre de son étude intitulée « Fonctions parlementaires et pandémie de la COVID-19 ». S'exprimant au nom des interprètes fédéraux représentés par l'ACEP, M. Phillips a tiré la sonnette d'alarme au sujet des difficultés et du nombre croissant de blessures subies par les interprètes du gouvernement lors des réunions parlementaires virtuelles tenues depuis le début du confinement. Certaines mesures correctives ont été prises à la suite de cette intervention.

L'ACEP a poursuivi son travail dans le dossier du transfert des membres civils de la GRC à la fonction publique fédérale, et elle a soulevé cette question aux échelons politiques et bureaucratiques. Le transfert de ces employés alors que le système de paye Phénix demeure instable et non fiable est inacceptable, et nous en avons discuté avec des représentants du SCT, des députés de l'opposition et la direction de la GRC. Nous avons encouragé nos membres à signer une pétition déposée par Lenore Zann, députée de Cumberland-Colchester, pour faire reporter ce transfert.

De gauche à droite : Greg Fergus, secrétaire parlementaire du président du Conseil du Trésor et de la ministre du Gouvernement numérique ; Greg Phillips, président national de l'ACEP ; l'honorable Jean-Yves Duclos, président du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.



V. DÉFENSE DES INTÉRÊTS

Outre son travail lié aux relations de travail et à la négociation collective, l'ACEP est très engagée dans la représentation des intérêts de ses membres. En plus de la COVID-19, d'autres enjeux importants ont constitué une grande partie du travail de l'ACEP cette année. Nous avons participé activement à des comités, conseils et groupes de travail, dont le Groupe de travail mixte sur la santé mentale, le Comité consultatif sur la pension de la fonction publique et le Comité sur le Régime de soins de santé de la fonction publique.

L'année qui vient de s'écouler a également levé le voile sur le racisme systémique et la répression des droits de nombreuses personnes au Canada

L'ACEP est très active dans son travail en vue de participer à l'éradication du racisme systémique à l'échelle du pays et d'aider les membres qui ont subi de la discrimination au travail.

En plus de sa participation au Conseil consultatif du Caucus des employés fédéraux noirs et au Conseil consultatif du Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité, l'ACEP s'est jointe à certains agents négociateurs partenaires pour signer une lettre adressée à la Commission canadienne des droits de la personne afin de dénoncer les problèmes de longue date que constituent le racisme systémique envers les Noirs, l'islamophobie et la discrimination raciale systémique dans le milieu de travail fédéral. À la suite d'une discussion avec la Commission, l'ACEP a déposé un grief de principe à ce sujet le 16 novembre 2020.

Nous encourageons nos membres à dénoncer la discrimination raciale systémique qu'ils subissent dans le milieu de travail fédéral.

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) permet aux fonctionnaires fédéraux de donner leurs points de vue sur le milieu de travail et de décrire les difficultés qu'ils doivent surmonter. Le SCT était peu disposé à publier l'ensemble complet des données qui permettraient à l'ACEP de cibler les mesures à prendre pour garantir un environnement sûr et positif à tous ses membres. Greg Phillips est coprésident du Comité sur le SAFF qui fournit des avis au SCT sur les questions et les analyses. Ce poste de direction permet à l'ACEP de militer en faveur de l'obtention de données plus désagrégées, ce qui pourrait révéler des problèmes propres à certains groupes, lieux de travail ou populations. Grâce aux efforts de l'ACEP, le sondage de cette année inclut des questions sur la pandémie de COVID-19 et ses répercussions sur les fonctionnaires fédéraux.

VI. ÉDUCATION ET FORMATION

Le partage de connaissances est essentiel pour l'ACEP. Une partie importante de notre travail consiste à nous assurer que nos membres ont l'information et les outils nécessaires pour défendre leurs droits et ceux de leurs collègues dans le lieu de travail. Notre programme de formation des délégués syndicaux est en place depuis 12 ans. Les séances annuelles de formation en personne ont été suspendues cette année. L'ACEP profite de l'occasion pour réviser le programme de formation afin d'améliorer la qualité du contenu et pour explorer les possibilités d'apprentissage en ligne. Pendant l'année qui vient de s'écouler, nous avons lancé un nouveau programme d'apprentissage et d'éducation pour donner aux membres les connaissances, l'information, les outils et les ressources dont ils ont besoin pour accomplir leur travail de défense des intérêts avec une confiance encore plus grande.

L'ACEP veut aussi créer une voie de relève du leadership qui tient compte des droits de la personne, de la réconciliation et de la justice sociale. Une nouvelle série de conférences a été lancée en novembre avec un débat d'experts sur le racisme envers les personnes noires en milieu de travail. Cette discussion de 90 minutes portait sur les origines du racisme au Canada, les efforts de sensibilisation faits par des groupes comme le Caucus des employés fédéraux noirs et l'action sur les problèmes concernant le racisme systémique, la notion d'alliance inclusive et les recours possibles.

SECTION 2:

COMMUNAUTÉ DES DIRIGEANTS

I. COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL

L'année 2020 était la dernière du mandat de trois ans du Conseil exécutif national (CEN) en place. Un nouveau Conseil a été élu à la fin de 2020 pour servir les membres. Tout au long de son mandat de 2018 à 2020, le CEN a amené l'ACEP à un nouveau niveau d'engagement et a bien servi les membres. Le CEN est une équipe exceptionnelle et dévouée qui protège les droits des employés et encadre la représentation professionnelle des membres au besoin.

II. SECTIONS LOCALES

Même si l'ACEP est une organisation nationale, elle tire sa force du travail exceptionnel accompli par ses sections locales. Nous avons la chance de compter sur des bénévoles dévoués aux quatre coins du pays. C'est la force des dirigeants locaux qui permet à l'Association de servir ses membres de façon active. Vos dirigeants locaux ont été exceptionnels pendant l'année qui vient de s'écouler, en appuyant les membres à distance. Malgré les difficultés créées par la pandémie, chacune des sections locales a pu tenir son assemblée générale annuelle.

Le président de l'ACEP, Greg Phillips, et d'autres membres de l'équipe de direction ont pu participer aux assemblées générales annuelles de 11 sections locales régionales partout au Canada, dont 26 sections locales représentant des ministères. Malheureusement, la participation aux AGA a été beaucoup plus faible cette année, compte tenu des difficultés associées à la pandémie.

III. CONSEILS RÉGIONAUX

Le Conseil régional du Québec a été créé en 2020 dans le but de mieux servir les sections locales 401 et 402. Il a notamment pour responsabilités d'améliorer la visibilité de l'ACEP, de rechercher activement des possibilités de formation et de fournir des avis sur le lobbying et la défense des droits au Québec. La première réunion du Conseil régional du Québec a eu lieu le 20 septembre. Le Conseil a également organisé un séminaire sur le recrutement de délégués syndicaux.

Le premier conseil régional de l'ACEP, le Conseil régional de l'Atlantique, a été créé en 2018. Il s'est réuni le 12 juin pour discuter de la COVID-19 et de ses répercussions sur les membres, y compris les congés 699, la réintégration du lieu de travail et le dossier des membres civils de la GRC.

IV. CONSEIL DES PRÉSIDENTS ET CONSEIL DES DIRIGEANTS DES SECTIONS LOCALES

Le Conseil des présidents s'est réuni à quatre reprises en 2020, en particulier pour discuter de la réponse du SCT face à la pandémie. Les efforts ont été harmonisés grâce au partage d'information par le président de l'ACEP, à la communication des questions et préoccupations exprimées par les membres aux présidents de sections locales, et aux mises à jour présentées par le personnel de l'ACEP.

Le Conseil des dirigeants et dirigeantes des sections locales s'est réuni en 2020 dans le cadre du processus d'examen du budget. Le Conseil a pu être consulté et présenter ses recommandations au Conseil exécutif national.

Les membres de l'ACEP ont approuvé deux modifications aux Statuts de l'ACEP pendant l'assemblée générale annuelle de 2020 précisant que le Conseil des dirigeants locaux des sections locales et le Conseil des présidents doivent se réunir au moins une fois par année civile (la fréquence antérieure était de deux fois par année) pour discuter de questions d'importance pour les sections locales de l'ACEP.

SECTION 3:

MISES À JOUR OPÉRATIONNELLES

I. PLANIFICATION DES EFFECTIFS

De nouveaux postes et de nouvelles équipes ont été créés à l'ACEP cette année pour mieux servir les membres. Deux nouveaux membres se sont ajoutés à l'équipe de direction de l'ACEP : une directrice, politiques et négociations, et une conseillère principale du président. Elles apportent une vaste expertise juridique et dans le domaine des relations de travail.

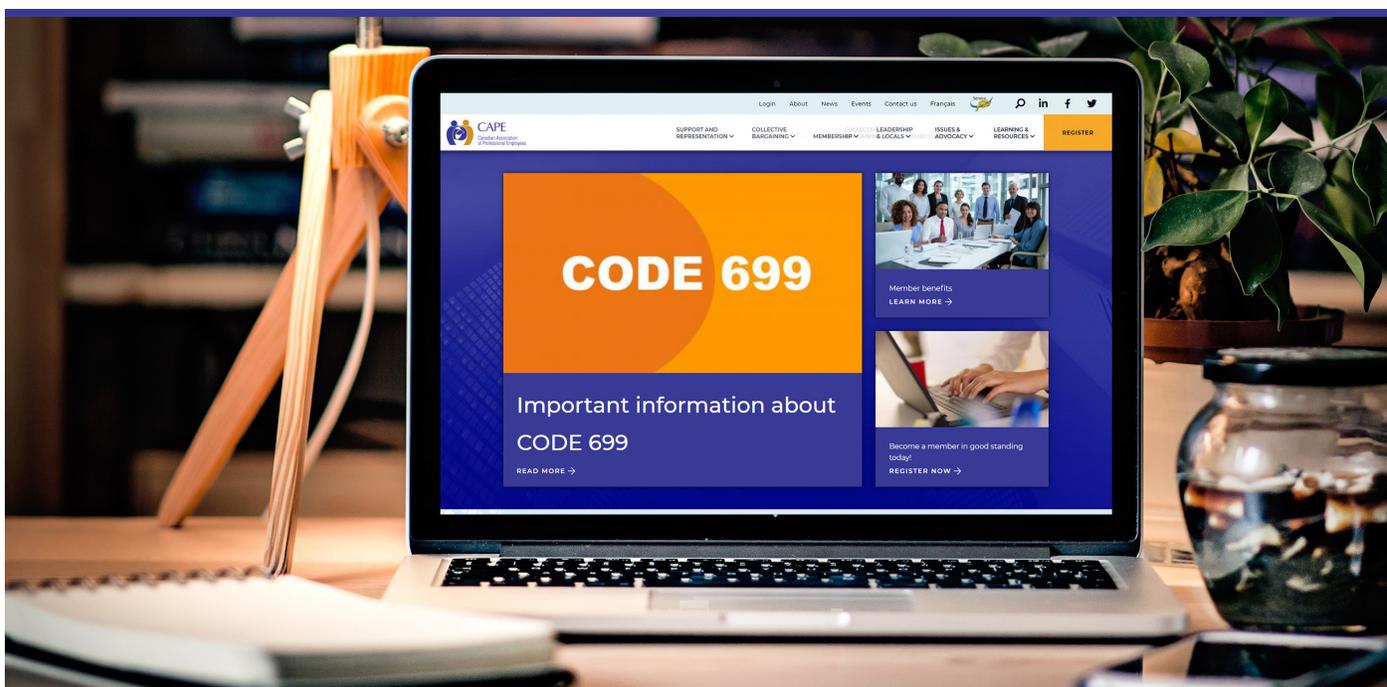
Au vu de notre engagement à l'égard de l'éducation et de la formation, une nouvelle équipe a été formée et le poste d'agent de l'éducation et de la formation a été créé pour améliorer nos services dans ce secteur et fournir aux membres les moyens de réussir.

La nouvelle équipe de recherche et d'analyse travaille afin d'améliorer la façon dont nous abordons, préparons et menons les négociations et les relations de l'ACEP avec le SCT.

Grâce aux recherches approfondies et aux analyses plus complètes faites par cette équipe, nous pouvons concentrer nos efforts sur la meilleure façon de représenter les membres.

II. SITE WEB DE L'ACEP : RESSOURCES POUR LES MEMBRES EN UN CLIC

Nous avons sollicité votre rétroaction et vous avons écouté avec attention! Si des membres ont des problèmes que l'ACEP peut aider à résoudre ou qu'ils ont besoin d'une mise à jour sur le travail que nous faisons en leur nom, cette information devrait être facilement accessible. En 2020, l'ACEP a lancé un nouveau site Web qui sert de centre de ressources aux membres. Pendant le développement du site, nous avons consulté les membres, les sections locales et les dirigeants pour connaître leurs besoins. L'information fournie par de nombreux intervenants a guidé la création de ce nouveau centre de ressources: Vous pouvez voir le résultat au www.acep-cape.ca.



III. GESTION DES COMPTES DES MEMBRES

L'ACEP s'apprête à mettre en place un nouveau logiciel de gestion des comptes des membres qui permettra d'extraire des renseignements clés aux fins de la prise de décision. Nous finalisons actuellement un nouveau portail amélioré où les membres pourront gérer leur profil, s'inscrire à des événements et des cours et consulter des dossiers liés à l'ACEP. À venir en 2021.

IV. PARTENARIATS

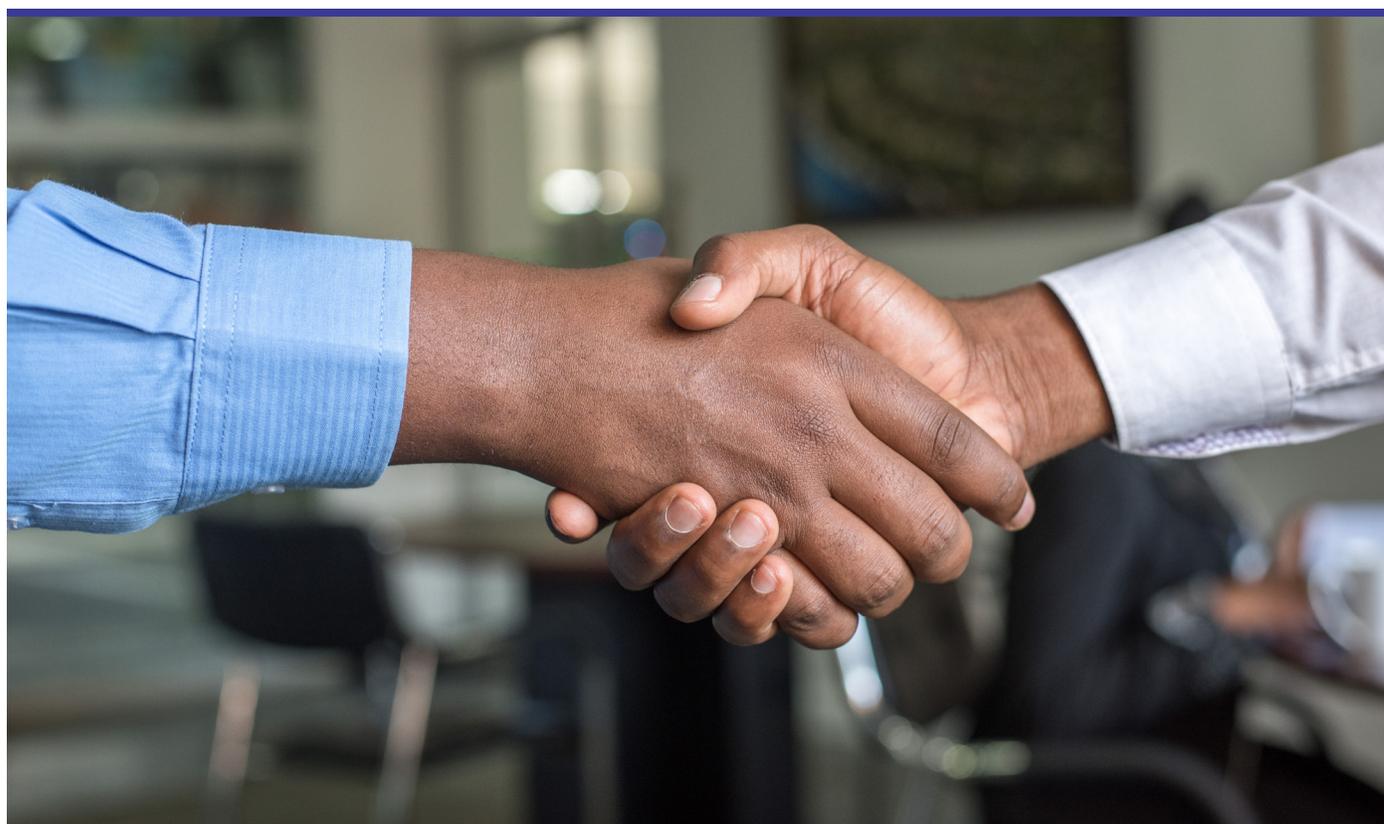
La nouvelle entente conclue avec Cumberland Private Wealth procure un nouvel avantage aux membres de l'ACEP. Les membres ont maintenant accès au « Portfolio Advisor Tool » de Cumberland (habituellement réservé aux clients disposant d'un avoir net élevé) et à des services de placements de premier choix à un prix réduit.

Après deux décennies de croissance, l'ACEP a renforcé sa position au sein du mouvement syndical canadien lorsque ses membres ont voté en faveur de l'affiliation au Congrès du travail du Canada (CTC). Cette nouvelle relation permettra à l'ACEP de participer plus étroitement au processus décisionnel sur le mouvement syndical et d'avoir accès aux services et aux études du CTC.

V. TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET GESTION

L'ACEP a migré son système vers le nuage informatique à l'aide de la plateforme Microsoft. Cette décision a permis d'accroître la sécurité générale de l'Association et d'assurer une transition sans heurt pendant la pandémie. Avec la plateforme Microsoft, l'Association a économisé sur les coûts du serveur et augmenté la productivité grâce à l'utilisation de Microsoft SharePoint pour le partage de fichiers.

Nous avons beaucoup travaillé à l'amélioration de la sécurité, à la réduction des pourriels et des tentatives d'hameçonnage ainsi qu'à la formation du personnel relativement aux menaces externes. Nous allons déployer de nouveaux outils pour protéger l'ACEP contre les cyberattaques et d'autres menaces en ligne.



SECTION 4:

FINANCES ET BUDGET

L'ACEP EN CHIFFRES



PLUS DE

18,500+
MEMBRES



11,500+
femmes



7,200+
hommes

FINANCES

L'ACEP continue de mettre en œuvre les recommandations des auditeurs externes et d'améliorer les procédures pour accroître la reddition de comptes à propos des dépenses. Nous avons produit un guide officiel sur le processus financier à l'intention du personnel pour garantir la transparence, la séparation des tâches et la responsabilisation. En tirant parti de la technologie, le service des finances a fait des gains d'efficacité qui ont donné lieu à un excédent de plus de 3 M\$ à la fin de l'exercice. Pendant l'exercice 2020, l'ACEP a recueilli 10,4 M\$ en cotisations et le rendement des investissements s'est chiffré à 260 000 \$. Le rendement des investissements avait dépassé 500 000 \$ à la fin de décembre 2020. L'ACEP et son partenaire de placements, Cumberland Private Wealth, ont été en mesure d'optimiser le rendement des investissements.

L'ACEP a un nouveau système financier qui est plus robuste et moins coûteux que le précédent. Chaque transaction dans le système contient un reçu correspondant avec les autorisations voulues, ce qui donne lieu à une réduction de dépense de l'auditeur externe pendant l'audit.

Budget 2020

L'année fiscale de l'ACEP couvre la période allant de du 1er mai au 30 avril de l'année suivante. Les budgets pour chaque année fiscale qui sont inclus dans l'année civile sont reflétés ici.

Ligne #		2019/2020	2020/2021
1	Recettes	9,326,688	9,732,422
	1.1 Cotisations	9,266,688	9,522,022
	1.2 Cotisations des membres associés	-	-
	1.3 Intérêts	60,000	200,000
	1.4 Récupération des dépenses non supportées	-	10,400
2	Salaires et avantages sociaux	4,913,000	5,340,095
	2.1 Direction	1,000,000	1,089,512
	2.2 Personnel	2,600,000	2,912,713
	2.3 Pensions	501,000	669,125
	2.4 Avantages sociaux	732,000	550,000
	2.5 Congés comp./Congés annuels	80,000	88,745
	2.6 Vice-présidents	-	30,000
3	Indemnité de départ du personnel	48,000	58,202
4	Indemnité de départ de la direction	75,000	94,925
5	Communications	165,000	193,000
	5.1 Impression	5,000	-
	5.2 Affranchissement	5,000	3,000
	5.3 Traduction	55,000	75,000
	5.4 Téléphone	40,000	50,000
	5.5 Internet	10,000	10,000
	5.6 Matériel promotionnel	50,000	55,000
6	Formation et perfectionnement	225,000	250,000
	Formation des membres et délégués syndicaux		
	6.1 Hébergement et nourriture	25,000	25,000
	6.2 Déplacements	40,000	65,000
	6.3 Remboursements de salaires	30,000	30,000
	6.4 Perfectionnement du personnel	60,000	60,000
	6.5 Perfectionnement: direction	30,000	25,000
	6.6 Perfectionnement: Président		10,000
	6.7 Cours de langue	40,000	35,000
7	Honoraires professionnels	885,000	995,000
	7.1 Juridique/Arbitrage (Serv. prof.)	200,000	200,000
	7.2 Juridique/Arbitrage (Pétition)	100,000	100,000
	7.3 Juridique/Arbitrage (Interne)	100,000	200,000
	7.4 Juridique frais imprévus	85,000	85,000
	7.5 Frais de gestion - Placements en espèces et en régimes de retraite	150,000	200,000
	7.6 Honoraires de consultants	200,000	150,000
	7.7 Vérification	50,000	60,000
8	Dépenses de bureau	150,000	134,000
	8.1 Matériel de bureau	50,000	40,000
	8.2 Location de matériel	3,000	10,000
	8.3 Matériel de référence	20,000	20,000
	8.4 Réparations et entretien	20,000	5,000
	8.5 Messagerie	3,000	5,000
	8.6 Assurances	30,000	30,000
	8.7 Frais bancaires	4,000	4,000
	8.8 Divers	20,000	20,000
9	Achats d'équipement	125,000	155,000
	9.1 Équipement d'affaires	50,000	105,000
	9.2 Équipement de bureau	50,000	50,000
	9.3 Ordinateurs et équipement connexe	25,000	-
10	Dépenses de location et d'exploitation	856,400	861,400
	10.1 Loyer	420,000	425,000
	10.2 Dépenses d'exploitation	436,400	436,400
11	Dépenses d'informatique	358,000	312,500
	11.1 Site Web/DLT	90,000	60,000
	11.2 Entretien	226,000	190,000
	11.3 Achats d< \$1,000	2,000	15,000
	11.4 Logiciels	20,000	27,500
	11.5 Programmation	20,000	20,000
12	Déplacements	85,000	135,000
	12.1 Services aux membres & consultation	45,000	50,000
	12.2 Conférences	35,000	73,000
	12.3 Frais de voyage du président	5,000	12,000
13	Dépenses de réunions	398,500	546,500
	13.1 AGA/AGB	75,000	100,000
	13.2 Comité exécutif national	110,000	200,000
	13.3 Comités	45,000	45,000
	13.4 Dirigeants locaux	30,000	15,000
	13.5 Déplacements	7,000	7,000
	13.6 Remboursements de salaires	100,000	102,000
	13.7 Déjeuners d'affaires	2,500	5,000
	13.8 Personnel	4,000	7,500
	13.9 Mobilisation	10,000	10,000
	13.10 Forum des candidats	5,000	15,000
	13.11 Conseils régionaux	10,000	35,000
	13.12 Voyage du Président: Conseil régional		5,000
14	Négociation collective	150,000	75,000
15	Frais d'affiliation	15,000	25,000
16	Remises aux sections locales	125,000	160,000
	16.1 Remises aux sections locales	25,000	35,000
	16.2 Dépenses locales gérées au niveau national	100,000	100,000
	16.3 Voyage aux sections locales: Président		25,000
17	Contributions	2,500	2,500
18	Fonds de Défense	-	-
19	Frais imprévus	650,000	350,000
	19.1 Exécutif	300,000	150,000
	19.2 Administratif	150,000	100,000
	19.3 Améliorations locatives	200,000	100,000
Total des dépenses		9,226,400	9,688,122
Excédent (déficit) en fin d'exercice		100,288	44,300

CONSEIL EXECUTIF NATIONAL :

2018-2020

#	Name	Role	Affiliation	Category
1	Greg Phillips	Président	Président	
2	Nick Giannakoulis	Vice-président	Agence de la santé publique du Canada	EC / BdP
3	André Picotte	Vice-président	Bureau de la traduction - Services publics et Approvisionnement Canada	TR
4	Nicolas Bois	Administrateur	Bureau de la traduction - Services publics et Approvisionnement Canada	TR
5	Andreas Trau	Administrateur	Statistique Canada	EC
6	Janet Akins	Administratrice	Santé Canada	EC
7	Anthony Coles	Administrateur	Agence de la santé publique du Canada	EC
8	Kelly Mansfield	Administratrice	Services aux Autochtones Canada	EC
9	Camille Awada	Administrateur	Statistique Canada	EC
10	Howard Delnick	Administrateur	Statistique Canada	EC
11	Mathieu Stiermann	Administrateur	Agence de la santé publique du Canada	EC
12	Jamie Lafontaine	Administrateur	Services aux Autochtones Canada	EC
13	Granda Kopytko	Administratrice	Statistique Canada	EC
14	Elizabeth Venditti	Administratrice	Transport Canada	EC
15	Charlene Lonmo	Administratrice	Statistique Canada	EC
16	Ann Kurikshuk-Nemec	Administratrice	Statistique Canada	EC
17	Sami Rehman	Administrateur	Santé Canada	EC

ÉQUIPE DE DIRECTION

Claude Vézina - Directeur général et chef de la protection des renseignements personnels

Claude Danik (retraité en 2020) - Directeur, politique et Chef des négociations collectives

Audrey Lizotte - Directrice, politiques et négociations

Jennifer George - Conseillère principale du président

Omid Kahriz - Directeur des finances

Katia Theriault - Directrice des communications

Julie Courty - Adjointe exécutive au Président, secrétaire du Conseil exécutif national (CEN)



ACEP CAPE
Association canadienne des employés professionnels / Canadian Association of Professional Employees

SUIVEZ NOUS



100, rue Queen, 4e étage, Ottawa (Ontario) K1P 1J9
1-800-265-9181 / 1-613-236-9181

WWW.ACEP-CAPE.CA