



RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP  
2004 - 2005

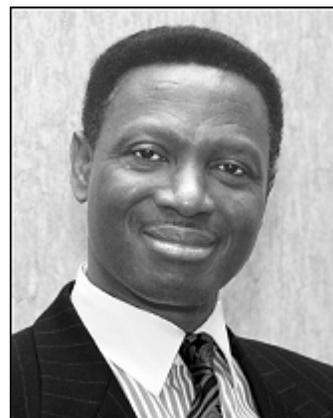


# Table des matières

Message du président .....	1
Cotisations, membres de l'ACEP et avenir .....	3
Négociation collective .....	6
Réforme de la classification : EC et TR .....	10
Hausse des cotisations de pension – Scandaleux! .....	11
<i>Loi sur la pension</i> et augmentation des cotisations des employés imposée par l'employeur .....	14
Litige sur le surplus des caisses de retraite .....	16
Le nouveau Léviathan .....	17
Négociations sur le Régime de soins de santé de la fonction publique .....	21
Les relations de travail à l'ACEP .....	22
Comités de l'ACEP .....	26
Dirigeants de sections locales .....	29
Répartition des membres .....	33
Personnel du Bureau national .....	35

### *Les défis d'un nouveau conseil*

Cette année a été marquée par des changements considérables et par des défis énormes. Un nouveau Conseil exécutif national est entré en poste en janvier et, comme tout premier défi, il a été confronté au problème urgent de la viabilité financière de l'organisation. Se retrouvant dans la position peu enviable d'assumer la direction d'une organisation dont les finances devaient être stabilisées immédiatement, votre Conseil exécutif national s'est mis à la tâche avec ardeur et sans répit.



### *Répondre à la demande croissante placée sur les ressources de l'ACEP*

Un examen des dépenses a été amorcé afin de cerner les épargnes possibles et préciser ce dont nous ne pouvons vraiment pas nous passer. Cet exercice d'introspection englobe une analyse détaillée de la demande plus intense que subissent nos ressources en raison de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et les changements considérables apportés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La révision par le Conseil du Trésor de la norme de classification EC et la révision surprise de la norme de classification TR taxent encore davantage nos ressources. Voilà un thème récurrent du présent document.

### *Maintenir la viabilité de l'ACEP*

Beaucoup d'entre vous savent que le Conseil exécutif national de l'ACEP a proposé une forte hausse des cotisations à l'été 2005, hausse rejetée par une faible majorité des membres. Devant la perspective de manquer d'argent pour assumer nos responsabilités, définies par la loi et les tribunaux du travail, nous proposons cet automne une augmentation beaucoup plus modeste. Nous espérons que les membres accorderont leur confiance à l'organisation en approuvant cette augmentation, de telle sorte que nous puissions continuer de remplir les obligations, les demandes et les besoins d'un syndicat hautement estimé – le troisième en importance de la fonction publique fédérale.

### *Ce que nous sommes et ce que nous faisons*

J'espère que le présent rapport annuel et l'évaluation honnête qu'il fait de ce qu'est l'ACEP, de ce que nous faisons et de ce dont nous ne pouvons nous passer permettront

aux membres de bien comprendre que l'ACEP constitue un syndicat essentiel de la fonction publique fédérale, syndicat qui est fier de fournir à ses membres les meilleurs services et interventions – les meilleurs qu'il est en mesure d'offrir. Pour pouvoir continuer, l'augmentation des cotisations est une nécessité absolue.

### *Un Conseil exécutif national engagé*

Encore cette année, les membres de votre Conseil exécutif national ont abattu une somme considérable de travail. En ma qualité de président, je profite de cette occasion qui m'est donnée pour les remercier, de même que pour inciter tous nos membres à faire preuve du même engagement envers l'organisation que celui de leurs pairs du Conseil exécutif national.

### *Toujours en service*

Tout n'a pas été que lutte, cependant. Nous avons accompli beaucoup et les réalisations de votre organisation sont exposées dans les pages qui suivent. Notre visibilité au sein de Conseil national mixte a pris un essor exponentiel. Notre ardeur dans le dossier des pensions a été sans faille. Nos représentants se sont fait entendre haut et fort dans les dossiers qui comptent pour nos membres – les pensions, encore, la réforme de la classification, la représentation formelle et informelle des membres, les comités de consultation et d'élaboration conjointe, le cycle continu de la négociation collective pour les EC, nos membres à la BdP, pour la convention collective des TR et leur Régime d'incitatif monétaire. La liste continue.

### *Un avenir incertain*

Mais je le répète, tout ceci est compromis sans les ressources financières nécessaires pour garantir l'avenir de l'Association. Je vous prie de lire le rapport annuel et de l'assimiler. En particulier, je vous invite à lire l'article intitulé « Cotisations, membres de l'ACEP et avenir ». Il présente un tableau sobre et réaliste expliquant comment nous en sommes arrivés à la situation actuelle et ce que, honnêtement, nous devons faire pour reprendre notre avenir en main.

Ensemble, nous rendrons l'Association plus forte.

José Aggrey  
Président de l'ACEP

## ←Tdm Cotisations, membres de l'ACEP et avenir

*L'ACEP a été fondée au moment le plus inopportun. La fonction publique fédérale était sur le point de connaître des changements majeurs qui mettraient à rude épreuve les ressources syndicales dans tout le secteur public fédéral. Les contacts quotidiens des syndicats avec les employeurs du secteur public allaient prendre une ampleur que personne n'avait anticipée. La Norme générale de classification (NGC) avait cédé la place à un examen de la classification qui toucherait les membres EC de l'ACEP, de même que bientôt, semble-t-il, les membres TR. Il y a aussi des rumeurs d'examen de la classification des membres de l'ACEP à la Bibliothèque du Parlement.*

Mais ni l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS) ni le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques (SCEPT) n'avaient le loisir de choisir l'heure de leur propre fin. Des signes émanaient du Conseil du Trésor selon lesquels les petits agents négociateurs seraient forcés de fusionner afin de réduire les coûts des relations de travail pour l'employeur. La fusion a donc été une mesure préventive pour s'assurer que les membres respectifs de l'AESS et du SCEPT deviennent des partenaires, eux qui avaient été des alliés pendant de nombreuses années et dans bien des dossiers. De plus, on estimait qu'une fusion pourrait retarder une inévitable hausse des cotisations à l'AESS et une hausse possible au SCEPT.

D'autres options furent explorées. Des pourparlers informels furent engagés avec les dirigeants d'autres syndicats, mais n'ont jamais permis de dégager de communauté d'intérêts. L'ACEP a été « lancée », pour ainsi dire, en 2003, sous les regards de tout le milieu des relations de travail de la fonction publique qui s'interrogeait sur les chances de succès de l'aventure ACEP.

### *Deux ans déjà*

Dans une certaine mesure, la création du troisième « plus gros » syndicat à partir des deux organisations respectées qu'étaient l'AESS et le SCEPT était une évolution positive dans le milieu des rela-

tions de travail. Ni l'AESS ni le SCEPT n'avaient hésité dans le passé à prendre position lorsque les intérêts de leurs membres exigeaient une intervention ferme. Les deux pouvaient faire équipe avec d'autres syndicats. Les deux organisations étaient disposées à faire cavalier seul si elles l'estimaient nécessaire pour bien défendre les intérêts de leurs membres. Les deux organisations avaient de longs antécédents de travail avec la direction pour aborder les problèmes rationnellement et trouver des solutions pour raccommoder un milieu de travail déchiré par des conflits. Toutefois, les deux organisations étaient relativement petites et avaient un impact restreint. Les membres respectifs ont estimé qu'ils pouvaient faire un grand pas en avant en combinant par une fusion les forces des deux organisations et en visant des objectifs communs par des approches partagées. Ils y voyaient aussi, dans une certaine mesure, une évolution positive des relations de travail dans la fonction publique.

Mais le moment, même imposé par les événements, était mal choisi. Outre les changements dans les relations de travail qui allaient drainer les ressources de la nouvelle organisation, 2003 n'était pas une bonne année pour chercher et louer des locaux à bureaux. Les organisations fondatrices qui avaient envisagé des déficits gérables et la probabilité d'une hausse modeste des cotisations deux ou trois ans après la fusion ont subi une augmen-

tation des coûts qu'ils ne pouvaient prévoir. Pour une organisation de la taille de l'ACEP fonctionnant avec des revenus restreints, l'augmentation des coûts était lourde à porter.

### Options

Avant la fin de l'année civile 2005, les membres de l'ACEP décideront si celle-ci est la meilleure organisation pour représenter leurs intérêts ou si l'ACEP fermera ses portes.

La décision aura des effets à long terme sur les membres de l'ACEP. Si les membres choisissent de conserver l'ACEP comme agent négociateur, ils le feront en acceptant une hausse de leurs cotisations. S'ils rejettent la hausse des cotisations, l'ACEP devra entreprendre de cesser ses opérations. Le bureau national devra organiser le transfert ordonné des dossiers de cas particuliers, des dossiers des tables de négociation et des dossiers de consultation (p. ex., examen de la classification). Pendant cet exercice de fermeture, les activités ralentiront et s'arrêteront complètement au fur et à mesure que le personnel de l'ACEP sera mis à pied.

Ce sera à chaque unité de négociation de décider à qui seront transférés les dossiers. Chaque unité aura à choisir entre se joindre à un autre syndicat ou créer le sien propre. Évidemment, pour se joindre à un autre syndicat, il faut que ce dernier soit disposé à accueillir une unité de négociation de l'ACEP. Les membres de l'ACEP peuvent s'attendre à payer dans les grands syndicats des cotisations beaucoup plus élevées que la hausse proposée par l'exécutif national de l'ACEP. Les petits syndicats hésiteront à se voir inondés par un grand nombre de membres qui pourraient être dans la situation de prendre le contrôle de leur organisation.

Il peut sembler plus stratégique et moins coûteux de créer un nouveau syndicat. Toutefois, toutes les unités de négociation partageront le coût des obligations de l'ACEP, ce qui signifie que si l'on décide de créer un nouveau syndicat il faudra prévoir

dans le calcul des cotisations les coûts d'annulation des contrats, notamment du bail pour les bureaux de l'ACEP dont la durée restante prévue est d'environ huit ans. De plus, les hausses de cotisations que la fusion a permis d'éviter pour un bref laps de temps deviendront incontournables pour faire face aux coûts croissants des services syndicaux. La dure réalité est que les coûts ont augmenté. Tout nouveau syndicat devra faire face à cet enjeu.

### Services

Si les membres décident de mettre fin aux opérations de l'ACEP, il faudra s'occuper de la question des services aux membres. Pendant la fermeture, l'ACEP continuera d'être responsable de ses fonctions réglementaires. La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ne renferme aucune disposition permettant à un syndicat de la fonction publique de négliger ses obligations parce que ses membres ont décidé de fermer l'organisation. Il sera important de transférer rapidement les dossiers de cas afin de veiller à ce que les intérêts de chaque membre soient protégés. Même le plus efficace des transferts provoquera des retards. La négociation collective sera retardée, comme l'a vécu la communauté des CX (Service correctionnel) qui est toujours à la table après trois ans de négociations (le groupe CX s'est séparé de l'Alliance de la fonction publique du Canada il y a trois ans pour se joindre à la CSN).

Rien ne garantit que le personnel, qui connaît bien les dossiers et les intérêts des membres, se retrouvera dans les mêmes organisations que chaque unité de négociation. Les syndicats existants ont du personnel et n'auraient aucune obligation d'embaucher le personnel de l'ACEP pour s'occuper des dossiers provenant de l'ACEP. Un nouveau syndicat formé par l'une des unités de négociation ne serait pas non plus en mesure de garantir la sécurité d'emploi. Il est probable que le personnel de l'ACEP profiterait d'autres possibilités d'emploi :

*La hausse fera passer vos cotisations à un niveau encore sensiblement inférieur à celles de tous les autres syndicats de la fonction publique, à une exception près.*

d'autres syndicats et même des représentants de l'employeur ont fait régulièrement des offres au personnel professionnel au cours des deux dernières années. Ainsi, quelque part, des employés de syndicats peu préparés pourraient faire face à une forte courbe d'apprentissage et il y aurait une réelle possibilité que certains membres ou enjeux de négociation tombent entre les mailles du filet. L'organisation sera probablement forcée de prélever des cotisations supplémentaires auprès de ses membres pour s'assurer que des ressources sont disponibles pendant la période de fermeture alors que le personnel commence à quitter.

Sans aucun doute, il en coûtera beaucoup plus cher à chaque membre de passer à un autre syndicat que d'approuver la hausse des cotisations proposée par l'ACEP. Globalement, ce sera également le cas pour une unité de négociation qui décidera de mettre sur pied son propre syndicat, si elle agit de façon responsable et fait face à ses obligations, au coût d'établissement d'une nouvelle organisation et au coût du travail accru que connaissent les syndicats de la fonction publique. Il est illusoire de penser recréer une AEES ou un SCEPT; le monde a changé depuis 2002. Sans diminuer la valeur de chacune des organisations fondatrices de l'ACEP, il est important de constater que les ressources séparées d'une AEES et d'un SCEPT n'arriveraient pas à faire face aux réalités du nouvel environnement des relations de travail.

En outre, au-delà des préoccupations d'argent, démanteler l'ACEP serait aussi démanteler la meilleure équipe de professionnels des relations de travail de la fonction publique, une équipe formée de Claude Archambault, Isabelle Borré, Karen Brook, Deborah Fiander, Liana Griffin,

Bertrand Myre, Catherine O'Brien, Jean Ouellette, Hélène Paris, Sylvie Richard, Claude Vézina. L'équipe tire sa force des contributions réunies de chaque membre du personnel. Collectivement, elle dessert les membres grâce à une expérience, une connaissance et des compétences irremplaçables.

### **Conserver l'ACEP**

Conserver l'ACEP a aussi un coût. C'est le cas depuis toujours. Peut-être est-ce de là que le mot « syndicat » tire son sens profond.

Les coûts ont maintenant augmenté. Conserver l'ACEP est impossible sans hausser les cotisations.

La hausse des cotisations proposée par le Conseil exécutif national de l'ACEP a été déterminée à la suite d'un processus budgétaire exhaustif où chaque poste du budget a été examiné et remis en cause. Certains services changeront. Les ressources seront réaffectées afin de s'occuper des nouvelles priorités, notamment la négociation d'échelles salariales entièrement nouvelles pour le groupe EC par suite de la conversion à une nouvelle norme, et l'examen de la question de la traduction effectuée par des employés de la fonction publique qui ne sont pas des TR.

La hausse fera passer vos cotisations à un niveau encore sensiblement inférieur à celles de tous les autres syndicats de la fonction publique, à une exception près. Si vous croyez que la ligne de conduite la plus sage pour vous est d'appuyer l'ACEP et la poursuite de son travail en votre nom dans les années à venir, et si vous croyez que l'ACEP est la meilleure organisation pour faire valoir vos intérêts, dites-le-nous. La façon de nous le dire maintenant est de voter, et de voter « oui ».

## ↳Tdm Négociation collective

*La négociation collective est devenue un processus continu à l'ACEP, alors que différents stades se chevauchent de plus en plus. Vous vous souviendrez que les négociations de la convention EC ont commencé en 2003, ont été rompues en avril 2004 et qu'un règlement est survenu après la médiation et l'arbitrage en octobre 2004. À la même époque, l'ACEP a aussi négocié une convention collective TR et l'édition 2004-2005 du Régime d'incitatif monétaire (RIM) des TR.*

### **Les négociations à l'ACEP**

Pendant que l'arbitre prenait connaissance de la présentation de l'ACEP au nom des membres EC au début d'octobre, l'Association se préparait à négocier pour les TR une autre convention et une nouvelle version du RIM, de même qu'une nouvelle convention collective pour nos membres de la Bibliothèque du Parlement. Un nouveau RIM a été signé à la fin de mars 2005. La négociation de la convention TR a été amorcée en juin et 15 journées complètes ont été réservées pour les négociations à l'automne. La négociation de la convention collective de la Bibliothèque du Parlement a commencé en septembre et d'autres journées ont été réservées.

En septembre 2005, l'ACEP a repris la préparation de la prochaine ronde de négociations EC et la négociation du RIM 2006-2007. Ainsi, à l'automne 2005, nous faisons les préparatifs ou sommes à la table pour quatre négociations distinctes.

### **La convention collective EC**

La prochaine ronde de négociations sera l'une des plus importantes depuis toujours pour les employés EC de la fonction publique fédérale. L'ACEP compte soulever plusieurs questions qui sont devenues des irritants pour les membres EC. Mais surtout, la prochaine ronde est celle de la réforme de la classification. Les échelles salariales seront regroupées et réorganisées suivant la nouvelle norme de classification EC, qui sera bientôt prête.

L'échange de propositions se fera probablement en juin 2006 et les négociations commenceront à

l'automne suivant. Si tout se passe bien à la table, les parties devraient en arriver à une entente au printemps 2007.

Notre expérience précédente à la table pour le groupe EC a été marquée par la frustration. Le comité de négociation EC avait lancé l'équipe des négociateurs dans une aventure ambitieuse en formulant plus de cent propositions. Certaines ont été réglées par la négociation, mais lorsque l'ACEP a quitté la table après environ neuf mois, bien des questions demeuraient en suspens.

L'équipe des négociateurs a choisi les questions qu'elle jugeait les plus importantes pour le renvoi en arbitrage. L'ACEP a subi un choc lorsque le Conseil du Trésor a refusé les trois noms d'arbitres proposés, alors qu'il avait récemment accepté l'un d'entre eux pour régler une impasse à une autre table de négociation. Finalement, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a assigné Fred Norman.

Des circonstances hors de contrôle ont joué contre l'ACEP. Environ dix jours avant que nous comparaissons devant l'arbitre, une décision arbitrale moins que généreuse a été rendue pour un autre groupe, ce qui a miné nos arguments salariaux. De plus, Fred Norman était le conciliateur pour la table 1 de l'Alliance, où une autre impasse s'était produite. Fred Norman était sur le point de produire son rapport de conciliation pour la table 1 de l'Alliance le jour où il devait entendre notre cause. Étant donné que les rapports de conciliation ont pour but d'aider les par-

## *Dans le doute, il faut consulter les membres.*

ties à poursuivre les négociations, ils laissent habituellement un peu de place à la négociation. Ils ne sont donc pas particulièrement généreux, ce qui était le cas du rapport Norman pour la table 1. Il est devenu manifeste que Fred Norman n'arriverait pas à des conclusions différentes dans sa décision arbitrale.

Juste avant l'audience, M. Norman a incité le Conseil du Trésor et l'ACEP à recourir à la médiation pour aborder certaines questions en suspens. Deux jours de médiation ont permis de surmonter les hésitations du Conseil du Trésor à faire des concessions. En réalité, les parties ont fait peut-être plus de progrès pendant ces deux jours que pendant les neuf mois précédents à la table de négociation. Plusieurs questions importantes ont été réglées. Par la suite, notre cause a été soutenue par un conseiller juridique qui a eu recours à deux économistes experts pour décrire l'environnement et les tendances économiques. Fred Norman a rendu sa décision environ deux semaines plus tard.

La décision arbitrale a permis de faire une percée : le groupe EC a réussi à faire modifier le libellé de la clause du congé parental afin qu'il puisse être pris en plus d'une période. Il s'agissait d'un irritant de longue date pour les membres EC car la *Loi sur l'emploi* autorisait cette flexibilité, mais pas les conventions collectives dans le secteur public fédéral. Par la suite, les autres syndicats obtiendraient tôt ou tard cet avantage à leurs tables respectives.

La question salariale a aussi été source de frustration pour l'ACEP. La différence dans le rajustement salarial pour le membre EC moyen, lorsque comparée à la tendance aux tables de négociation du Conseil du Trésor, n'était que légèrement su-

périeure à 90 \$ la troisième année de la convention. Sur un plan positif, l'ACEP a réussi à faire accepter au Conseil du Trésor de revenir à la table plus rapidement que pour la plupart des autres groupes grâce à un contrat d'une durée de trois ans plutôt que quatre. Ceci est particulièrement important pour les membres EC dans le contexte de la nouvelle norme EC. Si nous avions accepté un contrat de quatre ans, la mise en œuvre de la nouvelle norme aurait été retardée d'un an – une année de plus avant la conversion aux échelles salariales de la nouvelle norme.

### *Régime d'incitatif monétaire 2005-2006*

La négociation du Régime d'incitatif monétaire pour le groupe TR en 2005 a été colorée par la précédente ronde de négociations. En 2004, les questions de contrats et de coûts préoccupaient le Bureau de la traduction, tout comme le reste de TPSGC. En conséquence, l'employeur a déposé à la table un cahier de propositions que l'équipe des négociateurs de l'ACEP a jugé inacceptable. L'équipe se heurtait à un dilemme : les propositions de l'employeur étaient inacceptables; pourtant, les membres TR avaient été consultés avant les négociations et une majorité claire d'entre eux disait vouloir un RIM en 2005-2006.

Dans le doute, il faut consulter les membres. L'équipe a donc décidé de soumettre la proposition de l'employeur aux TR. La consultation a pris la forme d'un vote, mais sans le caractère d'un vote de ratification au sens de nos statuts. Il convient de noter que le contrat du RIM est très différent d'une convention collective. Ce contrat s'applique à un membre TR uniquement s'il désire y participer. Ainsi, le résultat de la négociation n'a pas à être soumis à un vote d'agrément

car les membres qui ne sont pas d'accord peuvent tout simplement ne pas y participer, alors que tous les membres sont obligés d'accepter une convention collective qui a été ratifiée.

La consultation a surpris, décontenancé même, l'employeur. Ainsi, pendant l'organisation du vote, l'employeur a rappelé l'ACEP à la table de négociation et lui a présenté une offre considérablement améliorée. Il en est sorti un RIM nouveau, moins généreux que la version précédente mais sensiblement plus généreux que l'offre initiale de l'employeur. L'équipe des négociateurs l'a jugé raisonnable et a exercé son pouvoir en conséquence.

Dans cette entente, comme dans les précédentes, la formule de calcul de l'incitatif monétaire de chaque membre participant comporte un ratio de production. Malheureusement, au moment de l'entrée en vigueur du nouveau RIM, le Bureau a fixé un nouvel objectif de production exactement égal au ratio prévu dans la formule du RIM. En plus de créer énormément de confusion quant au but du RIM et de l'objectif de production, ce nouvel objectif était sensiblement plus élevé que le précédent. Qu'il suffise de dire que l'ACEP, la section locale du Bureau de la traduction en particulier, a déployé énormément d'énergie pour régler cette question. Lorsque les parties sont retournées à la table de négociation du RIM, l'employeur était disposé à accorder crédit aux propositions que nous avons avancées pendant les consultations. Une nouvelle formule fondée sur les heures plutôt que sur le nombre de mots a été proposée et les parties ont arrêté les détails après des négociations assez longues et difficiles.

L'ACEP se prépare à une autre ronde de négociations du RIM. Toutefois, il est possible que la négociation n'ait pas lieu, puisque les membres TR doivent d'abord donner à l'ACEP le mandat de négocier. Les membres seront consultés à l'automne. De plus, une résolution sera soumise aux mem-

bres cet automne qui, si elle est acceptée, pourrait mettre fin au régime. À suivre.

### *Convention collective TR*

La dernière ronde de négociations a débouché non seulement sur un rajustement salarial supérieur à la tendance dans la fonction publique, mais aussi sur le règlement d'une plainte d'équité en matière d'emploi en suspens depuis bien des années. Le contexte est différent cette fois-ci. Le comité de négociation ne prévoit pas des augmentations de salaires semblables à celles fixées dans la convention collective 2004-2005.

Les membres TR ont suggéré plusieurs améliorations à leur convention collective, toutes examinées par le comité. Le cahier de propositions qu'a finalement dressé le comité est assez ambitieux et pourrait mener à des négociations plutôt longues.

### *Convention collective AN et RA*

La préparation des propositions de négociations de l'ACEP pour ses membres de la Bibliothèque du Parlement a été retardée en raison de l'absence inopinée de son négociateur, en congé de maladie pendant tout le mois d'avril. Ce retard a empêché le comité de terminer son travail avant les vacances d'été, reportant par le fait même à l'automne la première rencontre à la table. Comme d'habitude, les membres ont répondu en grand nombre au questionnaire de consultation sur les négociations et ont donné au comité une idée précise de leurs priorités. Les propositions ont été préparées en conséquence.

Au moment de la rédaction de cet article, les dates de négociation n'avaient pas encore été arrêtées. L'ACEP a suggéré 19 journées distinctes de rencontres avec l'employeur à la table de négociation. Si l'équipe de l'employeur est disponible à ces dates, nous devrions être en mesure de terminer les négociations avant les Fêtes.

Le défi de négocier avec un petit employeur est de concilier la résistance de celui-ci à amorcer une tendance et les besoins légitimes des membres. Au cours de la ronde précédente, l'AESS puis l'ACEP et la direction de la Bibliothèque du Parlement ont établi des relations constructives à la table, de sorte que les points prioritaires soulevés par chaque par-

tie ont été réglés. Les solutions trouvées ont souvent découlé de compromis, mais des compromis marqués par la bonne foi et l'imagination. La présente ronde exigera un esprit de compromis similaire car plusieurs points en suspens depuis un certain temps constituent des problèmes récurrents pour les membres de l'ACEP à la Bibliothèque.

*Le défi de négocier avec un petit employeur est de concilier la résistance de celui-ci à amorcer une tendance et les besoins légitimes des membres.*

## ←Tdm Réforme de la classification : EC et TR

*Le travail sur la nouvelle norme de classification EC se poursuit selon le calendrier. L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique (AGRHP) et des ministères choisis mettront à l'essai la nouvelle norme EC cet automne afin de s'assurer que son application aux descriptions de travail mène à des évaluations cohérentes. Certains ministères ont déjà commencé à transposer les descriptions de travail dans le format établi pour la nouvelle norme.*

Au moment où ces lignes ont été écrites, l'AGRHP n'avait pas encore fixé les échelles de cotation des huit éléments de la norme. Toutefois, les échelles de cotation numérique devront être bientôt achevées et une décision finale devra être prise quant au nombre de niveaux du groupe EC. Ensuite, les renseignements sur les postes ES et SI seront introduits dans une base de données aux fins de la négociation collective. Ainsi, la prochaine ronde de négociation sera particulièrement importante pour les membres ES et SI de l'ACEP, puisque l'ensemble de la structure salariale établie dans la convention collective changera en fonction de la nouvelle classification.

La négociation doit commencer au début de l'été 2006 et se poursuivre jusqu'à la fin de l'hiver ou au début du printemps 2007. S'il y a accord à la table, les nouveaux taux pourraient entrer en vigueur à ce moment-là et la conversion à la nouvelle norme pourrait aller de l'avant. Les règles de conversion s'appliquant aux modifications salariales seront négociées. L'ACEP s'efforcera d'inclure la protection salariale dans le règlement pour les membres dont le poste sera converti à un niveau salarial inférieur.

Toute conversion se traduit par un relèvement du salaire de certaines personnes par rapport à leur salaire antérieur, de même que par l'abaissement du salaire de certaines autres. Dans la plupart des cas, les personnes dont le salaire se trouve plus bas après la conversion veulent contester la classi-

fication. En d'autres mots, conversion pourrait être synonyme de griefs – **beaucoup** de griefs. On estime qu'environ 15 % des membres en cause déposeront un grief. La table de négociation peut permettre aux parties de réduire le nombre de griefs. L'utilisation de descriptions de travail génériques peut aussi en réduire le nombre. Pour ce qui concerne nos membres EC cependant, l'ACEP devrait planifier en fonction d'un nombre de griefs de trois à quatre fois supérieur à la charge de travail habituelle de nos sept agents de relations de travail, sans compter que ceux-ci devront aussi continuer de traiter leur charge normale. Les ressources actuelles ne peuvent tout simplement pas suffire à la demande découlant d'une conversion.

D'autre part, l'ACEP a récemment appris que l'AGRHP a délégué au Bureau de la traduction sa responsabilité de revoir et de réformer la norme de classification TR. Au moment de rédiger cet article, l'Association se préparait à demander au Bureau de quelle façon il consulterait l'ACEP au sujet des changements à la norme. Il est peu probable que le Bureau aura terminé son examen et aura conçu une nouvelle norme avant la fin de la présente ronde de négociations. La conversion à une nouvelle norme n'aurait donc pas lieu avant l'expiration de l'accord négocié, ou avant que l'employeur demande et que le syndicat consente à rouvrir la convention collective afin de négocier les échelles salariales en fonction de la nouvelle norme.

## ←Tdm Hausse des cotisations de pension – Scandaleux!

*Les agents négociateurs membres du CNM sont outrés par la décision unilatérale de l'employeur d'augmenter les cotisations au régime de retraite des employés de 0,3 % par année au cours des huit prochaines années, à compter de janvier 2006. Lorsque que ces changements ont été annoncés, ils ont été dénoncés immédiatement et vigoureusement.*

« Ces changements sont particulièrement insultants, compte tenu du moment de l'annonce. Nous savons que le gouvernement a actuellement un excédent d'environ sept milliards de dollars dans la caisse de retraite, **sans compter les trente milliards de dollars** qu'il a confisqués aux employés. Le fait que cette affaire soit devant les tribunaux et que les audiences doivent commencer en novembre rend cette augmentation scandaleuse », a déclaré le président de l'ACEP José Aggrey. « De plus, le Comité consultatif sur les pensions a déjà recommandé **une augmentation unique** de 0,2 %. Nous dénonçons fermement cette mesure unilatérale et nous la trouvons totalement inacceptable. »

Nous soulignons le fait que nous allons poursuivre l'affaire de l'excédent de la caisse de retraite en

novembre. Entre-temps, les agents négociateurs intensifieront les pressions et élaboreront des stratégies dans le but d'amener l'employeur à revenir sur sa décision et, si c'est nécessaire, à appliquer une hausse plus raisonnable, davantage en rapport avec l'augmentation de 0,2 % recommandée par le Comité consultatif sur les pensions.

La hausse des cotisations de pension n'entraînera aucun changement des pensions payables avant l'âge de 65 ans. Elle ne se traduira que par de faibles augmentations des pensions payables après 65 ans. Le tableau qui suit illustre les hausses des pensions après 65 ans pour des employés aux salaires types, une fois la mise en œuvre terminée en 2013.

### *Résumé des changements de 2005 aux pensions après 65 ans pour chaque année de service*

Salaire	Pension en		Hausse	
	2005	2013	\$	%
40 000 \$	520.00 \$	550.00 \$	30.00 \$	5.77 %
50 000 \$	712.30 \$	743.13 \$	30.83 \$	4.33 %
60 000 \$	912.30 \$	943.13 \$	30.83 \$	3.38 %

Tableau 1

### Résumé des changements de 2005 aux cotisations des employés

Les modifications annoncées haussent de beaucoup les cotisations des employés par rapport à ce qu'ils paient maintenant. Le tableau 2 ci-contre illustre les hausses des cotisations pour des employés aux salaires types, une fois la mise en œuvre terminée en 2013.

Salaire	Cotisations en		Hausse	
	2005	2013	\$	%
<b>40 000 \$</b>	1 600.00 \$	2 560.00 \$	960.00 \$	60.00 %
<b>50 000 \$</b>	2 311.50 \$	3 378.00 \$	1 066.50 \$	46.14 %
<b>60 000 \$</b>	3 061.50 \$	4 218.00 \$	1 156.50 \$	37.78 %

Tableau 2

### Cotisations des employés

Un membre gagnant un salaire de 40 000 \$ verra ses cotisations augmenter de 60 % d'ici 2013. Sa pension avant l'âge de 65 ans demeurera inchangée. Sa pension après l'âge de 65 ans augmentera de 6 %.

Un membre gagnant un salaire de 50 000 \$ verra ses cotisations augmenter de 46 % d'ici 2013. Sa pension avant l'âge de 65 ans demeurera inchangée. Sa pension après l'âge de 65 ans augmentera de 4 %.

Un membre gagnant un salaire de 60 000 \$ verra ses cotisations augmenter de 38 % d'ici 2013. Sa pension avant l'âge de 65 ans demeurera inchangée. Sa pension après l'âge de 65 ans augmentera de 3 %.

Les tableaux « Cotisations des employés » et « Pension annuelle pour chaque année de service » illustrent de quelle façon les hausses des cotisations et des pensions après l'âge de 65 ans seront appliquées au cours de la période allant de 2006 à 2013.

Salaire annuel	Année	Cotisations des employés			
		Avant changements en 2005	Après changements en 2005	Hausse \$	%
<b>40 000 \$</b>	2005	1 600.00 \$	1 600.00 \$	0.00 \$	0.00 %
	2006	1 600.00 \$	1 720.00 \$	120.00 \$	7.50 %
	2007	1 600.00 \$	1 840.00 \$	240.00 \$	15.00 %
	2008	1 600.00 \$	1 960.00 \$	360.00 \$	22.50 %
	2009	1 600.00 \$	2 080.00 \$	480.00 \$	30.00 %
	2010	1 600.00 \$	2 200.00 \$	600.00 \$	37.50 %
	2011	1 600.00 \$	2 320.00 \$	720.00 \$	45.00 %
	2012	1 600.00 \$	2 440.00 \$	840.00 \$	52.50 %
	2013	1 600.00 \$	2 560.00 \$	960.00 \$	60.00 %
<b>50 000 \$</b>	2005	2 311.50 \$	2 311.50 \$	0.00 \$	0.00 %
	2006	2 311.50 \$	2 461.50 \$	150.00 \$	6.49 %
	2007	2 311.50 \$	2 611.50 \$	300.00 \$	12.98 %
	2008	2 311.50 \$	2 761.50 \$	450.00 \$	19.47 %
	2009	2 311.50 \$	2 884.80 \$	573.30 \$	24.80 %
	2010	2 311.50 \$	3 008.10 \$	696.60 \$	30.14 %
	2011	2 311.50 \$	3 131.40 \$	819.90 \$	35.47 %
	2012	2 311.50 \$	3 254.70 \$	943.20 \$	40.80 %
	2013	2 311.50 \$	3 378.00 \$	1 066.50 \$	46.14 %
<b>60 000 \$</b>	2005	3 061.50 \$	3 061.50 \$	0.00 \$	0.00 %
	2006	3 061.50 \$	3 241.50 \$	180.00 \$	5.88 %
	2007	3 061.50 \$	3 421.50 \$	360.00 \$	11.76 %
	2008	3 061.50 \$	3 601.50 \$	540.00 \$	17.64 %
	2009	3 061.50 \$	3 724.80 \$	663.30 \$	21.67 %
	2010	3 061.50 \$	3 848.10 \$	786.60 \$	25.69 %
	2011	3 061.50 \$	3 971.40 \$	909.90 \$	29.72 %
	2012	3 061.50 \$	4 094.70 \$	1 033.20 \$	33.75 %
	2013	3 061.50 \$	4 218.00 \$	1 156.50 \$	37.78 %

Tableau 3

*Pension annuelle pour chaque année de service*

Salaire annuel	Pension annuelle pour chaque année de service									
	Avant changements en 2005			Après changements en 2005			Hausse			
	pré-65	post-65		pré-65	post-65	\$	post-65	%	pré-65	post-65
<b>40 000 \$</b>	800.00 \$	520.00 \$	2006	800.00 \$	520.00 \$	0.00 \$	0.00 \$	0.00 %	0.00 %	0.00 %
			2007	800.00 \$	520.00 \$	0.00 \$	0.00 \$	0.00 %	0.00 %	0.00 %
			2008	800.00 \$	526.00 \$	0.00 \$	6.00 \$	0.00 %	1.15 %	1.15 %
			2009	800.00 \$	532.00 \$	0.00 \$	12.00 \$	0.00 %	2.31 %	2.31 %
			2010	800.00 \$	538.00 \$	0.00 \$	18.00 \$	0.00 %	3.46 %	3.46 %
			2011	800.00 \$	544.00 \$	0.00 \$	24.00 \$	0.00 %	4.62 %	4.62 %
			2012	800.00 \$	550.00 \$	0.00 \$	30.00 \$	0.00 %	5.77 %	5.77 %
			2013	800.00 \$	550.00 \$	0.00 \$	30.00 \$	0.00 %	5.77 %	5.77 %
<b>50 000 \$</b>	1 000.00 \$	712.30 \$	2006	1 000.00 \$	712.30 \$	0.00 \$	0.00 \$	0.00 %	0.00 %	0.00 %
			2007	1 000.00 \$	712.30 \$	0.00 \$	0.00 \$	0.00 %	0.00 %	0.00 %
			2008	1 000.00 \$	718.47 \$	0.00 \$	6.16 \$	0.00 %	0.87 %	0.87 %
			2009	1 000.00 \$	724.63 \$	0.00 \$	12.33 \$	0.00 %	1.73 %	1.73 %
			2010	1 000.00 \$	730.80 \$	0.00 \$	18.50 \$	0.00 %	2.60 %	2.60 %
			2011	1 000.00 \$	736.96 \$	0.00 \$	24.66 \$	0.00 %	3.46 %	3.46 %
			2012	1 000.00 \$	743.13 \$	0.00 \$	30.83 \$	0.00 %	4.33 %	4.33 %
			2013	1 000.00 \$	743.13 \$	0.00 \$	30.83 \$	0.00 %	4.33 %	4.33 %
<b>60 000 \$</b>	1 200.00 \$	912.30 \$	2006	1 200.00 \$	912.30 \$	0.00 \$	0.00 \$	0.00 %	0.00 %	0.00 %
			2007	1 200.00 \$	912.30 \$	0.00 \$	0.00 \$	0.00 %	0.00 %	0.00 %
			2008	1 200.00 \$	918.47 \$	0.00 \$	6.16 \$	0.00 %	0.68 %	0.68 %
			2009	1 200.00 \$	924.63 \$	0.00 \$	12.33 \$	0.00 %	1.35 %	1.35 %
			2010	1 200.00 \$	930.80 \$	0.00 \$	18.50 \$	0.00 %	2.03 %	2.03 %
			2011	1 200.00 \$	936.96 \$	0.00 \$	24.66 \$	0.00 %	2.70 %	2.70 %
			2012	1 200.00 \$	943.13 \$	0.00 \$	30.83 \$	0.00 %	3.38 %	3.38 %
			2013	1 200.00 \$	943.13 \$	0.00 \$	30.83 \$	0.00 %	3.38 %	3.38 %

Tableau 4

## ←Tdm *Loi sur la pension et augmentation des cotisations des employés imposée par l'employeur*

*De nombreux membres ont communiqué avec l'ACEP pour faire connaître leur opposition aux augmentations proposées.*

Certains membres ont aussi posé des questions sur le fonctionnement du régime de pension fédéral. On peut trouver de l'information de base au sujet du régime sur le site Internet du Conseil du Trésor à [www.tbs-sct.gc.ca](http://www.tbs-sct.gc.ca). En outre, le président du Conseil du Trésor doit produire un rapport annuel sur le régime de pension. Le dernier rapport disponible, produit pour l'année 2003, peut être consulté sur l'Internet à l'adresse [www.tsb-sct.gc.ca/report/APSSA/2003/pspp-rrfp\\_fr.asp](http://www.tsb-sct.gc.ca/report/APSSA/2003/pspp-rrfp_fr.asp).

Certains membres se sont interrogés et ont fait des commentaires sur la nécessité d'une augmentation des cotisations de même que sur l'intégration du régime de la fonction publique avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec. Voici quelques explications utiles.

### *Augmentation des cotisations*

Sur la question de l'augmentation des cotisations, bien des membres veulent savoir pourquoi le Conseil du Trésor a décidé maintenant d'augmenter les cotisations des participants au régime de pension. Dans son annonce sur l'augmentation des cotisations, le Conseil du Trésor a indiqué vouloir « veiller à ce que les coûts des régimes de retraite de la fonction publique soient partagés également entre les membres cotisants et le gou-

vernement d'une part et, en dernier ressort, les contribuables canadiens ».

La *Loi sur la pension de la fonction publique* exige que l'employeur (le gouvernement du Canada) et les employés de la fonction publique fédérale versent des cotisations à la caisse de retraite en vue de financer les prestations de retraite futures. Aux termes du Régime de pension de la fonction publique, la décision du Conseil du Trésor relève du président qui peut établir le montant des cotisations versées par les employés, chaque année. Il n'y a que deux facteurs limitatifs :

- 1 – Aucune augmentation des taux de cotisation des employés ne peut dépasser 0,4 % (quatre dixièmes d'un pour cent) du traitement;
- 2- Les taux de cotisation des employés n'augmenteront pas au point où les employés devront assumer plus de 40 % des coûts du service courant.

Ainsi, le gouvernement peut augmenter les taux de cotisation des employés d'un maximum de 0,4 % (quatre dixièmes d'un pour cent) du salaire des employés par année, tant que les cotisations des employés ne dépassent pas 40 % des coûts du

*Bien des membres veulent savoir pourquoi le Conseil du Trésor a décidé maintenant d'augmenter les cotisations des participants au régime de pension.*

service courant du régime de pension. Les employés de la fonction publique fédérale paient actuellement moins de 40 % des coûts du service courant. Le Conseil du Trésor peut donc, légalement, augmenter les cotisations des employés et l'annonce d'une augmentation de 0,3 % par année se conforme à la *Loi sur la pension de la fonction publique*, tant que les cotisations des employés ne dépassent pas 40 % des coûts sur service courant du régime.

***Intégration du régime de pension de la fonction publique avec le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec***

Selon le Secrétariat du Conseil du Trésor :

*« Le Régime de pension de la fonction publique est intégré au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ). Cette intégration touche à la fois les cotisations et les*

*prestations. C'est pourquoi, en premier lieu, vous cotisez à votre régime de la fonction publique à un taux réduit de votre rémunération, à concurrence du maximum visé par le RPC/RRQ. Deuxièmement, la pension que vous recevrez dans le cadre du régime de la fonction publique sera de même réduite selon une formule type lorsque vous deviendrez admissible à recevoir des prestations du RPC/RRQ à 65 ans ou lorsque vous commencerez à recevoir des prestations d'invalidité du RPC/RRQ, peu importe votre âge. »*

Pour plus d'information à cet égard, veuillez vous référer au document du Conseil du Trésor intitulé « Votre régime de pensions » à l'adresse [http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs\\_pol/hrpubs/Pensions/ypp1\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/Pensions/ypp1_f.asp).

Pour plus d'information et de précisions sur l'impact des augmentations proposées des cotisations, veuillez consulter le site Web de l'ACEP à [www.acep-cape.ca](http://www.acep-cape.ca).

## ←Tdm Litige sur le surplus des caisses de retraite

*Après une très longue attente, il semble que la cause contre la décision du gouvernement fédéral de s'approprier le surplus des caisses de retraite de la fonction publique fédérale, des Forces armées canadiennes et de la GRC soit enfin engagée dans le dernier droit.*

Après que le gouvernement eut adopté la loi sur les pensions en 1999 (le projet de loi C-78), qui lui permettait de s'approprier le surplus de 30 milliards de dollars des caisses de retraite, l'Association s'est jointe à l'IPFPC, à l'AFPC, à l'Association des pensionnés et rentiers militaires du Canada et à l'Association des anciens de la GRC pour contester la nouvelle loi. Cette poursuite judiciaire fait valoir que le surplus des caisses de retraits appartient aux fonctionnaires fédéraux.

Le procès devant la Cour supérieure de l'Ontario concernant le surplus du Régime de pension de retraite de la fonction publique, du Régime de pension de retraite des Forces canadiennes et du Régime de pension de retraite de la GRC devrait débiter le 14 novembre 2005 et devrait durer de deux à trois semaines. Compte tenu du fort volume d'éléments de preuve qui sera présenté, nous pouvons nous attendre à ce que le jugement soit rendu d'ici le mois de mai 2006. Cependant, la partie perdante ira probablement en appel de ce jugement.

Certaines des étapes qui s'imposaient en prévision du procès ont été franchies au cours des derniers mois. Les mesures qui restent seront prises avant le 14 novembre.

Les plus importants développements des derniers mois ont été les interrogatoires préalables des demandeurs dans les trois poursuites, en décembre

2004, et une rencontre avec le responsable de la gestion de l'instance, le 10 janvier.

À la réunion du 10 janvier avec le responsable de la gestion de l'instance, toutes les parties sont parvenues à s'entendre sur un strict échéancier pour les diverses questions à régler avant le procès, notamment les dates de finalisation d'un Exposé conjoint des faits et d'un Dossier conjoint des documents. Il s'agit là de deux points importants car, dans la mesure où les parties peuvent s'entendre sur certains faits et documents, la durée du procès peut en être fortement raccourcie.

Selon le calendrier, les rapports d'expertise des demandeurs ont été achevés le 30 juin 2005, et le 30 septembre les avocats du gouvernement ont fourni aux demandeurs tous les rapports d'expertise qu'ils comptent présenter en preuve. Comme on s'attend à ce que la plupart des témoins au procès soient des experts, l'exécution de rapports d'expertise par les deux parties constituera une étape importante des préparatifs en vue du procès.

Une autre étape cruciale des préparatifs du procès était une conférence de gestion de l'instruction avec le juge chargé d'instruire la cause, qui a eu lieu le 23 septembre. A ce stade, les parties devaient avoir achevé en grande partie leurs préparatifs, et il est probable que le juge donnera des instructions concernant le déroulement du procès.

*Compte tenu du fort volume d'éléments de preuve qui sera présenté, nous pouvons nous attendre à ce que le jugement soit rendu d'ici le mois de mai 2006.*

## ↳Tdm Le nouveau Léviathan

*Dans la foulée de la réaction syndicale face aux examens de programmes des années 1990 et face à l'élagage de la fonction publique qui a débouché sur la création de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (maintenant l'Agence du revenu du Canada), l'Agence d'inspection des aliments du Canada et d'autres entités similaires, le Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT) s'est rendu compte à la fin de la décennie que les relations de travail dans la fonction publique étaient, au mieux, tendues. Aiguillonné par les agents négociateurs de la fonction publique et par divers observateurs externes, dont des politiciens, le SCT a lancé un examen qui a été confié à un comité consultatif, le Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale (le comité Fryer).*

Le comité a beaucoup consulté, notamment des dirigeants syndicaux et des représentants de l'employeur, et a produit un impressionnant rapport publié en juin 2001. La plupart des observateurs ont perçu les recommandations comme la proposition d'un ensemble de changements qui réaliseraient l'équilibre entre les intérêts des parties en cause et qui ouvriraient la voie à un meilleur climat de travail dans la fonction publique, ce qui ultimement améliorerait les services aux Canadiens et Canadiennes.

L'analyse de la conclusion sous-jacente du rapport a alors permis de faire une double observation, à savoir que le pouvoir penchait fortement du côté de l'employeur et que les agents négociateurs n'avaient pas réussi à engager leurs membres dans une relation avec un employeur doté du pouvoir particulier d'adopter des lois. Les agents négociateurs avaient des réserves au sujet du rapport, mais étaient disposés à accepter le meilleur et le pire à la condition que l'employeur soit également disposé à accepter l'ensemble.

Toutefois, le rapport comportait trop de risques pour l'employeur car il recommandait un déplacement, aussi léger soit-il, du partage du pouvoir. La réaction de l'employeur a été de bloquer la dif-

fusion du rapport en mettant sur pied un groupe de travail, le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (dirigé par Ranald Quail). En conséquence, la question des relations de travail a été noyée dans celle de la gestion des ressources humaines. La préoccupation est devenue l'amélioration ou la « modernisation » de la gestion des RH. Bref, la question posée a changé, bien que les problèmes à la source du processus de réflexion soient demeurés les mêmes. Autrement dit, on ne posait pas la bonne question.

Le groupe de travail a entrepris de consulter diverses parties, mais sous le couvert exceptionnellement suffocant de la confidentialité, et même en dictant aux syndicats quels représentants ceux-ci pouvaient envoyer aux réunions. Le groupe de travail semblait se sentir obligé d'apaiser un groupe de sous-ministres antisyndicaux simplement pour se donner un peu de latitude sur les questions de relations de travail. Les membres du groupe de travail, dont Ranald Quail et Monique Boudrias, étaient ouverts aux préoccupations syndicales. Mais le processus était contraignant, tout comme le rapport de force entre les sous-ministres antisyndicaux et ceux ayant une vue plus moderne de la gestion, rapport de force qui penchait en fa-

*Les nouvelles lois ont inauguré une ère dans laquelle l'employeur s'est vu confier le rôle de gérer et de diriger le changement, et les agents négociateurs ont été relégués au rôle réactif de tenter de suivre les changements imposés par l'employeur.*

veur des premiers. Au bout du compte, les recommandations du groupe de travail ont été transformées en un projet de loi de 300 pages, le C-25, projet de *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Six semaines seulement après le dépôt en première lecture du projet de loi à la Chambre des communes, à la fin de mars 2003, l'AESS, une des organisations fondatrices de l'ACEP, et d'autres agents négociateurs comparaissaient devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et du budget des dépenses afin de proposer des amendements. Bien que le comité, présidé par Reg Alcock (l'actuel ministre responsable du Conseil du Trésor), ait semblé bien accueillir les témoignages reçus, seuls des changements superficiels ont finalement été apportés et les enjeux importants ont tout simplement été ignorés.

Lorsque le projet de loi a traversé au Sénat, les agents négociateurs ont suivi. L'AESS et d'autres syndicats ont comparu devant le Comité sénatorial permanent des finances nationales le 2 septembre 2003. Un sénateur a relevé l'argument de l'AESS sur l'importance de protéger la primauté du mérite relatif dans le processus de dotation. Le projet de loi a cependant été adopté sans amendements. La sanction royale a été retardée pour des raisons inconnues. Et à la fin de novembre, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* était officiellement promulguée.

### **La transition vers l'ordre nouveau**

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) faisait suite à des années de conflits de travail dans la fonction publique. Elle ne répondait

cependant pas à la question des relations de travail, mais répondait plutôt à la question de la gestion des ressources humaines, question posée dans un contexte fortement marqué, au mieux, par l'indifférence à l'endroit des agents négociateurs dans la fonction publique ou, au pire, par un sentiment antisyndical.

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* recevait la sanction royale en 2003. Elle apportait d'importants changements à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, transformait en profondeur la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et remplaçait la *Loi sur le Centre canadien de gestion* par la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

L'échéancier a été établi en fonction des ressources de l'employeur et de sa capacité à gérer les changements. La nouvelle LRTFP est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2005. La nouvelle LEFP n'entrera en vigueur que plus tard cette année, soit en décembre 2005. Pour la plupart, ces changements profonds et nombreux aux relations de travail et aux conditions d'emploi dans la fonction publique fédérale ne se sont pas encore fait ressentir dans le milieu de travail (voir «*La Loi sur la modernisation de la fonction publique – Au-delà de la consultation et de l'élaboration conjointe*» dans le numéro d'avril 2004 du bulletin *Entre professionnels*). Ils ont toutefois considérablement modifié le contexte pour les agents négociateurs.

En réalité, l'environnement des relations de travail a été déstabilisé à un point tel que les agents négociateurs sont placés dans une situation où, alors même qu'ils s'efforcent de fournir des servi-

ces syndicaux à leurs membres, ils doivent aussi relever le défi de revoir leur rôle dans le milieu du travail et parallèlement leur relation avec l'employeur. Les nouvelles lois ont inauguré une ère dans laquelle l'employeur s'est vu confier le rôle de gérer et de diriger le changement, et les agents négociateurs ont été relégués au rôle réactif de tenter de suivre les changements imposés par l'employeur. Ironiquement, c'est justement ce type de relations très dépendantes, menant invariablement à la frustration et à la confrontation, que les observateurs ont dit devoir être changé il y a cinq ans.

Malheureusement, l'instabilité que connaissent la plupart sinon tous les syndicats de la fonction publique a été exacerbée par le départ de l'avant-scène à un moment inopportun de plusieurs leaders syndicaux, notamment Bill Krause et Luc Pomerleau de l'ACEP. En outre, plusieurs agents d'expérience du personnel des syndicats ont entrepris de nouvelles carrières rendues possibles par l'élargissement du rôle de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et par la création d'un nouveau tribunal de la dotation. Ainsi, une bonne partie des représentants syndicaux qui ont participé aux luttes des années 1990 et qui savaient exprimer clairement leur point de vue sur les problèmes qui sous-tendent les relations de travail dans la fonction publique fédérale ne sont plus disponibles pour livrer combat.

Ajouter à cela l'incroyable tension placée sur les ressources syndicales par la double charge de travail découlant de la transition et l'on comprendra facilement que les dernières années ont été extrêmement exigeantes pour les syndicats de la fonction publique fédérale. Les dirigeants syndicaux qui sont demeurés en poste s'occupent non seulement des affaires quotidiennes, ce qui en soi est une activité à temps plein, mais donnent aussi suite aux changements et offrent conseils et formation aux dirigeants syndicaux qui ont géné-

reusement pris les devants pour occuper les postes laissés libres.

### *Quelques motifs de préoccupation*

L'expérience des relations de travail pendant la période de transition donne déjà aux syndicats des motifs d'inquiétude. De bien des façons, les conséquences de la législation se manifestent comme prévu, écrasant les revendications syndicales.

Au cours des derniers mois, le Système de gestion informelle des conflits (SGIC) a été mis en place dans toute la fonction publique. Les agents négociateurs ont été « consultés ». Mais en gros, le système établi dans chaque ministère est une copie du modèle concocté par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique (AGRHP). L'ACEP a soutenu que ce modèle mine les garanties des procédures de réparation officielles et le rôle de défenseur des syndicats. À peut-être une exception près, il n'a pas été tenu compte de nos préoccupations.

L'élaboration conjointe est proclamée comme la voie de l'avenir. Pourtant, comme l'a maintes et maintes fois avancé et illustré l'ACEP, l'élaboration conjointe sans processus de résolution des impasses n'est qu'une autre façon pour la direction de puiser dans la connaissance et l'expertise des syndicats et de choisir ce qu'elle désire utiliser à ses propres fins. La notion de partenariat est contredite par le contrôle de l'employeur sur le processus de prise de décision. On ne constate nulle part la convergence des intérêts des employés syndiqués et de l'employeur, cela même qui constituait l'objectif supposé de l'élaboration conjointe.

Et il y a peu de choses positives à dire sur le nouveau système de dotation. Celui-ci est à ce point biaisé que de nombreuses promotions céderont le pas à des nominations de l'extérieur de la fonction publique. Les promotions qui auront lieu se-

*La frustration suivra la période de coopération, lorsqu'il deviendra plus clair que le nouveau cadre législatif a pour objet d'améliorer la gestion des RH et non les relations patronales-syndicales.*

ront surtout fondées sur le mérite individuel, ce qui revient à dire que les gestionnaires n'accorderont pas les promotions aux personnes les plus méritantes. Les recours ont été affaiblis car les motifs possibles ont été réduits à deux : l'abus de pouvoir, qui est très difficile à prouver, et la langue, problème rarement invoqué par les appelants dans le passé. Les échéances sont plus courtes; de plus, l'introduction d'une nouvelle étape informelle dans le processus créera la confusion. Bref, les promotions deviendront moins accessibles et il sera plus difficile de contester les décisions de dotation.

Si les deux dernières années sont un présage d'un nouveau Léviathan, les employés de la fonction publique ont de bonnes raisons de s'inquiéter.

### *Comment réagir?*

Il est devenu manifeste que, dans l'ordre nouveau établi par la nouvelle législation, les relations patronales-syndicales seront marquées par une tendance prépondérante. Selon cette tendance, les intérêts de l'employeur l'emporteront sur les intérêts des employés au nom des relations améliorées et de la « coopération ». Voilà ce qui se passe quand on change la cible, en remplaçant le problème de relations patronales-syndicales par le problème de gestion des ressources humaines.

Un vernis d'harmonie permettra, à n'en pas douter, à beaucoup de praticiens des relations de travail de croire temporairement que l'ordre nouveau fonctionne. Mais, les problèmes sous-jacents demeureront et continueront d'affecter les relations et surtout le milieu de travail. Les intérêts objectifs et distincts des employés ne dispa-

raîtront pas « opportunément ». Ils perceront le vernis grâce à l'intervention des syndicats au nom de leurs membres. Les employés de la fonction publique, par l'entremise de leurs représentants syndicaux, devront demeurer vigilants et éviter de perdre de vue les intérêts spécifiques des employés. Il sera important pour les employés et leurs syndicats de reconnaître leurs intérêts propres, de cerner les intérêts de l'employeur et de chercher la convergence lorsque c'est possible. Paradoxalement, c'est cette intervention de défense même qui peut donner lieu à un véritable partenariat, à une vraie relation de coopération avec l'employeur. Les gestionnaires qui se soucient de bonnes relations employeur-employés devraient en réalité s'attendre à une telle ligne de conduite. Mettre les préoccupations en sourdine au nom de l'entente ne peut que mener à la frustration et provoquer des conflits. Les syndicats doivent s'exprimer et les gestionnaires doivent connaître la réalité des besoins des employés.

Il est peut-être trop tôt dans la période de transition pour porter un jugement sur l'héritage de la nouvelle législation. Après tout, nous sommes loin d'en avoir ressenti toute l'ampleur dans le milieu de travail. Par contre, lorsque la solution ne répond pas au vrai problème, il est difficile d'imaginer que le résultat sera positif. Il y aura un temps où les syndicats s'efforceront de faire fonctionner la nouvelle législation, tout en continuant d'exercer leur rôle de défenseur. La frustration suivra la période de coopération, lorsqu'il deviendra plus clair que le nouveau cadre législatif a pour objet d'améliorer la gestion des RH et non les relations patronales-syndicales. Et la frustration fera place à la confrontation.

## ↳Tdm Négociations sur le Régime de soins de santé de la fonction publique

*Après des échanges longs et parfois très difficiles, les trois parties à la négociation des nouvelles protections et dispositions du Régime de soins de santé de la fonction publique sont sur le point de conclure un accord de principe.*

Les négociations se font entre les représentants de la partie syndicale du CNM, l'Association nationale des retraités fédéraux (ANRF) et la partie patronale.

Les détails n'ont pas encore été finalisés ni dévoilés, mais les parties ont confiance que lorsque le tout sera mis sur papier, l'accord sera unanime.

Ce fut une expérience réussie de collaboration syndicale à la table, les représentants des agents négociateurs des divers syndicats et de l'ANRF travaillant afin d'améliorer le régime pour les employés actifs et à la retraite de la fonction pu-

blique. José Aggrey, président de l'ACEP, a participé aux négociations et tient à remercier ses collègues, en particulier Paul Morse, gérant d'affaires de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, et Jean-Guy Soulière, directeur exécutif de l'Association nationale des retraités fédéraux.

Pour plus d'information sur le Régime de soins de santé de la fonction publique, veuillez consulter le site Web du Conseil du Trésor au:

[http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs\\_pol/hrpubs/TB\\_862/pshcpb-rssfpp\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_862/pshcpb-rssfpp_f.asp)

*Les détails n'ont pas encore été finalisés ni dévoilés, mais les parties ont confiance que lorsque le tout sera mis sur papier, l'accord sera unanime.*

## ←Tdm Les relations de travail à l'ACEP

*Les services professionnels de l'ACEP comprennent six agents des relations de travail, un agent supérieur des relations de travail et un directeur des services professionnels. Au cours de l'année, les agents des relations de travail de l'Association ont traité des dossiers individuels de plus en plus nombreux et ont assumé des responsabilités accrues en matière de consultations et d'élaboration conjointe avec les ministères et organismes, et avec l'employeur à l'échelle nationale. Les agents des relations de travail sont également chargés de donner des services professionnels aux sections locales et d'appuyer les dirigeants des sections locales lors des consultations et des représentations.*

Voici quelques exemples des réalisations de nos agents des relations de travail.

- Une employée membre a présenté un grief concernant la décision du ministère de lui refuser le droit de prendre un congé parental payé conformément à la convention collective. Le ministère a refusé parce que, selon son interprétation, l'employée ne répondait pas à une exigence technique des dispositions sur le congé parental. L'ACEP considère que l'interprétation en cause violait le Code des droits de la personne pour motif illicite touchant l'état matrimonial. Le ministère a réglé le grief au dernier palier à l'entière satisfaction de l'employée membre.
- L'Association a représenté avec succès un membre dans un appel fondé sur l'allégation que le processus de concours contrevenait au principe du mérite. Le président de la commission d'appel a admis l'appel sur les motifs que notre membre avait été injustement écarté du processus de concours pour un poste de ES 6. Après avoir examiné toutes les allégations, le président a statué que les arguments avancés par le ministère pour refuser à notre membre le droit de se présenter au concours violaient le principe du mérite.
- Un appel interjeté par quatre de nos membres de la région de la capitale nationale a été admis. Étant donné que les mesures correctrices mises en œuvre n'ont pas abouti à une sélection fondée sur le mérite, le ministère a concédé l'appel. Dans le concours qui a suivi les mesures correctrices, un autre appel a été interjeté. L'appel de notre membre a aussi été admis, car le président a établi que le ministère avait erré dans sa façon de traiter les références de l'appelant. Des mesures correctrices suivront.
- Un membre a présenté un grief de classification afin que l'employeur reconnaisse que les fonctions additionnelles qui lui étaient attribuées devraient suffire à reclassifier son poste d'attache à un niveau plus élevé. L'Association a soumis le cas à un comité de grief; après l'exposé des arguments du syndicat, un membre du comité a suggéré que les parties règlent le cas entre elles. Après plusieurs réunions,

les parties en sont arrivées à une entente. En résumé, le règlement prévoit que l'employé sera reclassifié à un niveau plus élevé rétroactivement au mois d'avril 2002. Le salaire du membre sera haussé en conséquence et un paiement rétroactif de plus de 10 000 \$ sera effectué.

- Une employée membre a déposé une plainte concernant les droits de la personne contre son employeur pour ne pas avoir tenu compte de son état de santé, qui l'a empêchée de terminer ses cours de français à l'école de la CFP. Selon le règlement conclu en médiation, une indemnité financière pour souffrances et douleurs sera versée à l'employée et un tuteur privé l'aidera à compléter sa formation linguistique.
- L'employeur a imposé une suspension de deux jours à un de nos membres alléguant un manque de productivité et le fait qu'il n'avait pas suivi les ordres de la direction. Un grief a été déposé et entendu à tous les paliers. Le représentant désigné de l'employeur au dernier palier a convenu que la suspension de deux jours était trop sévère, de sorte que la mesure disciplinaire a été réduite à une lettre au dossier.

- Trois employés de Justice Canada ont déposé une plainte auprès de la Commission de la fonction publique contestant la nomination d'un de nos membres qui avait été embauché pour une période déterminée et qui, par la suite, avait été nommé, sans concours, dans un poste à durée indéterminée. Les plaignants alléguaient, entre autres choses, que le membre en question avait obtenu sa première nomination par favoritisme administratif et qu'il ne satisfaisait pas à l'énoncé de qualités du poste à durée indéterminée. Après une première enquête de la Commission de la fonction publique, l'enquêtrice en est arrivée à la conclusion que notre membre satisfaisait effectivement à l'énoncé de qualités lorsqu'il a été nommé sans concours au poste à durée indéterminée, mais qu'il ne répondait pas à l'énoncé de qualités lors de sa nomination initiale au poste à durée déterminée. L'enquêtrice n'a pas rencontré notre membre au cours de son enquête. Elle a recommandé que la nomination soit annulée.

Nous avons contesté ce premier rapport d'enquête devant un comité d'enquête aux termes de l'article 6.3 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction*

*Le fardeau que les syndicats ont supporté au cours de l'élaboration de la LMFP, la LRTFP et la LEFP n'est que le prélude à l'accroissement de la charge de travail découlant des modifications apportées par ces lois.*

*La simple question de se tenir à jour sur les modifications et les différences dans les lignes directrices et les politiques de ces 70 ministères et organismes peut être une tâche herculéenne, de sorte que nos ART, déjà considérablement occupés, seront appelés à en faire encore davantage.*

publique. L'Association et l'employeur ont établi que les conclusions de la première enquête étaient erronées et que notre membre satisfaisait bel et bien à l'énoncé de qualités du poste initial à durée déterminée. Il n'avait pas bénéficié de favoritisme administratif et sa nomination initiale respectait tous les aspects de la loi, des règlements et des politiques de la Commission de la fonction publique.

Une de nos membres participait au Programme de formation accélérée pour les économistes. Elle a été promue à un poste ES-04 en 2002 et a reçu en 2003 une évaluation en vue d'une promotion au niveau supérieur avec indication qu'elle serait promue ES-05 en décembre 2003. Elle est entrée en congé de maternité en septembre 2003 et est revenue au travail en mai 2004.

En mars 2004, elle a reçu une lettre l'informant que le ministère reclassifiait son poste au niveau ES-05 en date de décembre 2003. Elle a accepté la nomination le même mois. À son retour au travail, l'employeur a retiré son offre de nomination et lui a envoyé une lettre modifiée indiquant que sa nomination au groupe et niveau ES-05 n'entrerait en vigueur qu'en juin 2004. Suivant les conseils de l'Association, elle n'a ni accepté ni refusé la lettre de nomination modifiée. Elle a déposé une plainte à la Commission de la fonction publique exigeant que celle-ci confirme sa nomination au niveau ES-05 en date de décembre 2003 et annule la tentative de reclassification rétroactive de ES-05 à ES-04 pour la période allant de décembre 2003 à juin 2004.

La Commission de la fonction publique est arrivée à la conclusion que « le caractère contractuel de ladite lettre de nomination fait qu'elle l'emporte sur les dispositions des lignes directrices sur la progression du programme » et a conclu au « maintien de la lettre de nomination émise le 24 mars 2004 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> décembre 2003 et à la réalisation de ses conséquences ».

La Commission de la fonction publique doit maintenant décider des mesures correctrices appropriées à prendre.

L'Association a représenté avec succès un membre qui avait été congédié injustement pendant sa période probatoire.

### *Consultations*

L'ACEP est appelée à participer à toutes les consultations à l'échelle de la fonction publique parce que nous sommes le troisième plus important syndicat de la fonction publique fédérale. Nous sommes également invités à des consultations par près de 70 ministères, organismes et tribunaux où nos membres travaillent. Toutes ces consultations mettent régulièrement à rude épreuve nos ressources limitées. Nous jouons un rôle actif au sein du Conseil national mixte et faisons partie de plusieurs groupes de travail et comités, notamment les groupes de travail du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique sur la mobilité, sur les bassins de candidats préqualifiés et sur l'élaboration conjointe, ainsi que, dans le cadre du CNM, du Conseil de gestion du Régime de soins dentaires, du

Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité, du Comité des langues officielles, du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, du Comité du réaménagement des effectifs, du Comité consultatif mixte sur la rémunération et du Comité sur les pensions.

Nous sommes également présents dans les groupes de travail sur les recours en matière de dotation et sur les outils et les modèles de dotation de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. Nous avons collaboré avec succès avec d'autres syndicats sur des enjeux d'intérêt pour la communauté, par exemple sur un accord provisoire concernant le Régime de soins de santé de la fonction publique conclu récemment.

Le fardeau que les syndicats ont supporté au cours de l'élaboration de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) n'est que le prélude à l'accroissement de la charge

de travail découlant des modifications apportées par ces lois. Tant en matière de ressources humaines que de ressources financières, les coûts grimperont et continueront de le faire. Alors que les agents négociateurs tentent de réduire les coûts en amenant les dirigeants de sections locales à participer aux consultations, nous en appelons parallèlement à l'employeur pour qu'il nous aide à faciliter les choses pour les représentants syndicaux qui ont aussi des emplois réguliers. Dans une large mesure, c'est le personnel professionnel de l'ACEP qui continuera à participer aux consultations sur l'élaboration des lignes directrices et politiques des ministères et organismes. Comme nous avons des membres dans 70 ministères et organismes, ces processus exigent énormément de temps et de ressources. La simple question de se tenir à jour sur les modifications et les différences dans les lignes directrices et les politiques de ces 70 ministères et organismes peut être une tâche herculéenne, de sorte que nos ART, déjà considérablement occupés, seront appelés à en faire encore davantage.



## Conseil exécutif national de l'ACEP

Pour communiquer avec un membre des comités ou des sections locales de l'ACEP, appelez au bureau national au 613-236-9181 ou 1-800-265-9181

### José Aggrey

Président de l'ACEP  
jaggrey@acep-cape.ca

### Derek Brackley

Vice-président EC - BdP  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

### Richard Oslund

Vice-président TR  
Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada  
Bureau de la traduction

### Carole Card

Membre TR du Conseil exécutif  
Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada  
Bureau de la traduction

### Tom Furmanczyk

Membre EC du Conseil exécutif  
Environnement Canada

### Howard Hao

Membre EC du Conseil exécutif  
Statistique Canada

### Marcy Holyk

Membre EC du Conseil exécutif  
Défense nationale

### Maurice Korol

Membre EC du Conseil exécutif  
Agriculture et Agroalimentaire Canada

### Robert McVicar

Membre EC du Conseil exécutif  
Statistique Canada

### André Picotte

Membre TR du Conseil exécutif  
Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada  
Bureau de la traduction

### Philip Rosen

Membre de la Bibliothèque du Parlement du Conseil exécutif

### Anna Sipos

Membre EC du Conseil exécutif  
Affaires étrangères et Commerce international Canada

### Stan Spak

Membre EC du Conseil exécutif  
Agriculture et Agroalimentaire Canada

### Clayton Therrien

Membre EC du Conseil exécutif  
Statistique Canada

### Claude Danik

Directeur des services professionnels  
ACEP

### Donna Martin

Gestionnaire des services d'administration  
ACEP

## Comité des finances de l'ACEP

### André Picotte - Président

Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada  
Bureau de la traduction

### José Aggrey

Président de l'ACEP

### Derek Brackley

Vice-président EC - BdP  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

### Luc Gervais

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Bureau de la traduction

### Klaus Kostenbauer

Statistique Canada

### Mike Monaghan

Statistique Canada

### Richard Oslund

Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada  
Bureau de la traduction

### Claude Danik

Directeur des services professionnels  
ACEP

### Clayton Therrien

Statistique Canada

### Sandra Wensink

Agente des finances  
ACEP

*Comité de négociation collective TR***Carol Card**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Karine Circé**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Suzanne Dumas**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Ellen Garmaise**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Luc Gervais**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Micheline LaSalle**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Lionel Perrin**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**André Picotte**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Claude Poirier**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Claude Danik**Directeur des services professionnels  
ACEP**Hélène Paris**Agente de recherche  
ACEP*Comité de négociation du Régime d'incitatif monétaire (RIM) des TR***Jean Blais**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Suzanne Dumas**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Ellen Garmaise**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Luc Gervais**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Lionel Perrin**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**André Picotte**Travaux publics et Services gouverne-  
mentaux Canada**Claude Danik**Directeur des services professionnels  
ACEP**Hélène Paris**Agente de recherche  
ACEP*Comité de négociation collective Bibliothèque du Parlement***Frédéric Beaugard-Tellier****Micheal Dewing****Andrew Kitching****Sonya Norris****Philip Rosen****Claude Danik**Directeur des services professionnels  
ACEP**Hélène Paris**Agente de recherche  
ACEP*Équipe de négociation collective Bibliothèque du Parlement***Frédéric Beaugard-Tellier****Micheal Dewing****Andrew Kitching****Sonya Norris****Claude Danik**Directeur des services professionnels  
ACEP**Hélène Paris**Agente de recherche  
ACEP

*Comité des candidatures 2005*

**Olivier Lalande - Président**  
Agriculture et Agroalimentaire Canada

**Ben Bedouani**  
Ressources naturelles Canada

**Trong Nguyen**  
Santé Canada

**Michael Dewing - Coprésident**  
Bibliothèque du Parlement

**Larry Deters**  
Statistique Canada

**Donna Martin**  
Gestionnaire des services d'administration  
ACEP

**Mohammad Ali**  
Santé Canada

**Patrick Fothergill**  
Industrie Canada

**David Aubry**  
Travaux Publics et Services gouverne-  
mentaux Canada  
Bureau de la traduction

**Adrian Johnson**  
Service canadien des pénitenciers

*Comité des communications*

**Maurice Korol - Président**  
Agriculture et Agroalimentaire  
Canada

**Philip Rosen**  
Bibliothèque du Parlement

**Deborah Fiander**  
Agente de communications  
ACEP

**José Aggrey**  
Président de l'ACEP

**Clayton Therrien**  
Statistique Canada

**André Picotte**  
Travaux Publics et Services gouverne-  
mentaux Canada  
Bureau de la traduction

**Michael Zinck**  
Anciens combattants Canada

*Comité des Statuts et Règlements de l'ACEP*

**Clayton Therrien Président**  
Statistique Canada

**Carl Lakaski**  
Santé Canada

**André Picotte**  
Travaux Publics et Services gouverne-  
mentaux Canada

**José Aggrey**  
Président de l'ACEP

**Michael Monaghan**  
Statistique Canada

**Luc Pomerleau**  
Travaux Publics et Services gouverne-  
mentaux Canada

**Bachir Belhadji**  
Santé Canada

**Graham Myres**  
Santé Canada

**Philip Rosen**  
Bibliothèque du Parlement

**Derek Brackley**  
Ressources humaines et Développement  
des compétences Canada

**Trong Nguyen**  
Santé Canada

**Donna Martin**  
Gestionnaire des services d'administration  
ACEP

**Tom Furmanczyk**  
Environnement Canada

**Richard Oslund**  
Travaux Publics et Services gouverne-  
mentaux Canada

## Dirigeants de sections locales

## Représentants de l'Association dans la région de la capitale nationale

**Affaires étrangères et Commerce international  
(section locale 516)**

Président	Archie Campbell
Vice-président	Anna Sipos
Trésorière	Karen Diechun
Directeurs/Directrices	John Aboud
	Sylvie-Aimée Anseme –Baha
	Charles La Salle
	Katie MacLaurin
	Christine Pendragon
	Nancy Stewart
	Bill Wilson

**Affaires indiennes et du Nord (section locale 502)**

Président	Patrick Sampson
Trésorière	Jean Fisk
Délégués/Déléguées	Saajida Deen
	Steve Rozak
	Nancy Stewart
Représentant (Santé et Sécurité)	Steve Rozak

**Agence canadienne de développement  
international (section locale 517)**

Vice-président	Rebecca Mellett
Secrétaire-trésorier	Pierre Bernier
Délégués/Déléguées	Ghislain Dussault
	Josée Patry

**Agriculture et Agroalimentaire Canada  
(section locale 507)**

Président	Luc Tanguay
Vice-président	Chris Legget
Secrétaire-trésorier	Roy Blais
Délégués/Déléguées	Maurice Korol
	Margaret Zafiriou
Représentant (Santé et Sécurité)	John Wheeler

**Bibliothèque et Archives Canada**

Délégué	Gabriel Breton
---------	----------------

**Bibliothèque du Parlement (section locale 515)**

Directeurs/Directrices	Frédéric Beauregard-Tellier
	Michael Dewing
	Andrew Kitching
	Sonia Norris

**Bureau de la traduction (section locale 900)***Conseil exécutif*

Président	Luc Gervais
Représentant des TR des régions	Claude Poirier
Représentante des EC	Marjolaine Francoeur
Représentant des traducteurs francophones	André Picotte
Représentante des traducteurs francophones	Suzanne Dumas
Représentant des traducteurs anglophones	Ellen Garmaise
Représentant des traducteurs multilingues	Peter Schmolka
Représentante des interprètes	Teresa Beauregard
Représentante des terminologues	Marie-Thérèse Mocanu
Représentant des traducteurs parlementaires	Stephen Mullen
	Lionel Perrin
V-P TR à l'ACEP	Richard Oslund

*Délégués région de la capitale nationale*

Affaires extérieures	Marie-Anne Courbaron
Agriculture	Micheline Pressoir
CISR	Marc Vallée
Criminologie	Karine Circé
Défense nationale	Wayne Thompson
Développement de l'entreprise	Luc Pomerleau
Développement des ressources humaines	Diane Bisson
Patrimoine	Line Niquet
	Cécile Lamirande
	André Picotte
Revenu	Marilyn Gagné
Santé	Ellen Garmaise
Sciences de la vie	Annie Leblond
	Dave Perron
Solliciteur général	Carolyne Raymond
Technique	Micheline LaSalle
	Luc Gervais
	Claude Leclerc

**Tribunaux***Multilingue*

Amériques et Moyen-Orient	Bruno Lobrichon
Europe-Asie	Zoubair Rubio

*DTP/*

Comités parlementaires	Danielle Zanibellato
Conférences	Francine Roy
Débats	Lucie Archambault
Documents parlementaires	Lionel Perrin
	Valérie Dutil
Interprétation parlementaire	Carol Card
	Carole Lévesque

*Terminologie*

Sciences humaines	Marie-Thérèse Mocanu
	Iliana Auverana

*Dirigeants de sections locales (suite)*

<b>Développement professionnel</b> <i>Bureaux régionaux</i>	Cathryn Anne Arnold
<b>Halifax</b>	Denise Aucoin-Deveau
<b>Charlottetown</b>	Lyne Perrotte
<b>Moncton</b>	Claude J. Poirier
<b>Montréal</b>	Isabelle Girouard
	Dennis Maloney
<b>Québec</b>	Claude Poirier
	Hélène Paquin
<b>Ville Saint-Laurent (Météo)</b>	Raymonde Leclerc
<b>Toronto</b>	Michel Grondin
<b>Winnipeg</b>	Stéphane Dresler
<b>Vancouver</b>	Nathalie Lavallée

**Commission canadienne des droits de la personne**

Déléguée	Donna Duvall
----------	--------------

**Commission de la fonction publique du Canada (section locale 509)**

Président	Carole Sage
Vice-présidente	Christine Aubry
Déléguée	Debbie Romain

**Commission de l'immigration et du statut de réfugié (section locale 501)**

Présidente	Louise Hollister
Vice-présidente	Laurie Ham
Secrétaire-trésorier	Louise Carrière
Délégués/Déléguées	Sean Dineen
	Christine Sarafian
	Sean Stewart
	Suzanne Tomek

**Condition féminine Canada (section locale 510)**

Directrices	Michèle Bougie
	Maria Shin
Déléguées	Teresa Edwards
	Teresa Finik

**Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes**

Délégués/Déléguées	Hermina Harris
	Christian Strano

**Développement des ressources humaines (section locale 514)**

Président	Barry Maloney
Vice-président	Syed Naseem
Délégués/Déléguées	Antonio Bakopoulos
	Cynthia Carter
	Kenneth Horricks
	Marc Lacroix
	Gilles Léger
	Damian Londynski
	Sarah Lutaaya
	Garry Malloy
	Barry Maloney

	Jean-François Plamondon
	Christian Strano
<b>Représentants (Santé et Sécurité)</b>	Alex Berljawsky
	Barry Maloney

**Élections Canada (section locale 518)**

Présidente	Louise Lussier
Vice-président	Steve Skorenky
Trésorier	Éric Bolduc
Secrétaire	Deborah Issac
Directeur	Jeff Campagnola

**Environnement Canada (section locale 502)**

Directrice/Déléguée	Marie Jetten
Délégués/Déléguées	Adam Auer
Représentant (Santé et Sécurité)	Tom Furmanzyk

**Industrie Canada (section locale 508)**

Directeurs/Directrices	Jeff Corman
	Norman Fee
	Marnie McCall

**Justice Canada (section locale 513)**

Directeurs/Directrices	Phyllis Doherty
Délégués/Déléguées	Josée Baril
	Roseanne Kelly
	Paula McLenaghan
<b>Représentants (Santé et Sécurité)</b>	Robert Depew
	Phyllis Doherty
	Jane Evans
	Judith Eyamie
<b>Représentante - Comité sur la politique (Santé et Sécurité)</b>	Phyllis Doherty

**Santé Canada (section locale 512)**

Président	Carl Lakaski
Trésorière	Martine Brault-Krzan
Agent de communications	Ron Wall
Délégués/Déléguées	Bachir Belhadji
	Sandra Chatterton
	Allan Gordon
	Ida Henderson
	John Horvath
	Patrick Laffey
	Pierre Levasseur
	Tom Lips
	Carol Milstone
	Simone Powell

**Statistique Canada (section locale 503)**

Président	Clayton Therrien
Vice-président	Robert McVicar
Trésorier	Mike Monaghan
Directeurs/Directrices	Anna Morrone
	Gordon Davies
	Howard Hao
	Klausa Kostenbauer

## Dirigeants de sections locales (suite)

Représentantes (Santé et Sécurité)	Anne Catalano	Registre des entreprises	Bill Parrot
Agent d'équité en matière d'emploi	Julienne Patterson	Section des prix à la consommation	Elda Allen
Délégués syndicaux Agriculture	Clayton Therrien	Transports	Antoine Chrétien
	Wayne Armstrong		
	Les Macartney		
Commerce international	Raymond Dubuisson	<b>Transports Canada (section locale 506)</b>	
Fabrication, construction et énergie	Don Grant	Directeurs/Directrices	Phil Carrière
Normes	Anne Catalano		Jeff Harris
Organisation et finances de l'industrie	Victor Brown		Janet Lynn MacNeil
	Mike Monaghan		Brian S. Oliver
Prix	Gordon Davies		
	Clayton Therrien		

## Représentants régionaux de l'Association

## Alberta

Edmonton

Délégués/Déléguées  
Directeurs/DirectricesTina Bodnar  
Jason Brisbois  
Sandra Clark  
Sarina Daviduck  
Lorrie Henke

## Nouveau-Brunswick

Délégués/Déléguées

Samuel Le Breton  
Gilberte Nowlan

## Nouvelle-Écosse (section locale 201)

Délégués/Déléguées

Ben Black  
Wendy Stonehouse  
Christine Sutherland

## Colombie-Britannique (section locale 301)

Délégués/Déléguées  
Directeurs/DirectricesGhada Ahmed  
Anna Benke  
Derek Brackley  
Mardie Campbell  
Philip Davies  
Mike Haberl  
Dale Komanchuk  
Roberta Robertson  
Dennis Siska  
Rod Smelser  
Ghada Ahmed

Représentante (Santé et Sécurité)

## Ontario

Burlington

Délégué

Tom Muir

Guelph

Déléguée

Candice Lee

Kingston (section locale 504)

Présidente

Lisa Manson-Shillington

Vice-présidente

Marcelene Holyk

Trésorier

William Baily

Délégués/Déléguées

William Baily

Cathy McCoy

Toronto

Président

Mina Gonzales

Vice-présidente

Ivonne Doucette

Trésorière

Wendy Dennis

Déléguée

Cherill Baynham

Sault Ste-Marie

Déléguée

Mercedes Aquilina

## Île-du-Prince-Édouard (section locale 102)

Président  
Vice-président  
Directeurs/DirectricesMichael Zinck  
Teresa Pound  
Tara O'Connor  
Samuel Ileso  
Derek Lefebvre

## Manitoba (section locale 601)

Délégués/Déléguées  
Directeurs/DirectricesSharon Allentuck  
Wayne Kramble  
Brad Morrison  
Stan Spak  
Jodi Turner

Représentante (Santé et Sécurité)

## Québec: région de Montréal (section locale 402)

Président  
Délégués/DéléguéesMario Jodoin  
Gwenaél Cartier  
Claire Courtois  
Hélène Puskas  
Sylvie Thévenin  
Marc Vallières

*Dirigeants de sections locales (suite)*

Développement économique Canada pour  
les régions du Québec

Déléguée Caroline Ranger

**Québec: région de Québec/Ste-Foy  
(section locale 401)**

Président Bruno Levesque  
Délégués/Déléguées Clermont Belzile  
Frederick Lessard

**Saskatchewan (section locale 701) (région nord)**

Délégués/Déléguées  
Directeurs/Directrices  
Michelle Baldwin  
Deqiang Gu  
Melanie Kelly  
Linda Lazarescu-King  
Joyce Olson  
Lori Warring  
Patricia Yeudall

**Saskatchewan (région sud)**

Délégué Rob Raisbeck

**Terre-Neuve (section locale 101)**

Président Frank Corbett  
Vice-président Paul C. Cahill  
Secrétaire-trésorière Gail Kenny  
Déléguée Bonnie Gauvin

**Yukon - Whitehorse (section locale 101)**

Représentante (Santé et Sécurité)  
Ministère de la Justice Darlene Mataseje

## Répartition des membres\*

Ministères/organismes	EC	ANRA	TR	Total
Statistique Canada	2195	0	0	2195
Travaux publics et services gouvernementaux	299	0	1039	1338
Santé Canada	744	0	0	744
Développement social Canada	574	0	0	574
Affaires indiennes et du Nord	420	0	0	420
Justice Canada	356	0	0	356
Ressources naturelles Canada	354	0	0	354
Agence de santé publique du Canada	353	0	0	353
Agriculture et Agroalimentaire Canada	351	0	0	351
Industrie Canada	326	0	0	326
Ministère des finances Canada	303	0	0	303
Ressources humaines et développement des compétences Canada	274	0	0	274
Transports Canada	233	0	0	233
Conseil du Trésor	228	0	0	228
Bibliothèque et Archives Canada	225	0	0	225
Environnement Canada	216	0	0	216
Affaires étrangères Canada	192	0	0	192
Service correctionnel Canada	172	0	0	172
Pêches et Océans Canada	170	0	0	170
Patrimoine canadien	127	0	0	127
Agence canadienne de développement international	108	0	0	108
Bureau du Conseil privé	107	0	0	107
Bibliothèque du Parlement		88		88
Sécurité publique et Protection civile Canada	76	0	0	76
Élections Canada	75	0	0	75
Résolution des questions des pensionnats indiens Canada	75	0	0	75
Défense nationale	73	0	0	73
Citoyenneté et Immigration Canada	67	0	0	67
Commission de la fonction publique	49	0	0	49
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	47	0	0	47
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	42	0	0	42
Agence de promotion économique du Canada Atlantique	41	0	0	41
Gendarmerie royale du Canada	40	0	0	40
Infrastructure Canada	39	0	0	39
Anciens combattants Canada	30	0	0	30
École de la fonction publique du Canada	29	0	0	29
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	24	0	0	24
Commerce international Canada	23	0	0	23
Office des transports du Canada	22	0	0	22
Condition féminine Canada	15	0	0	15
Commission canadienne des droits de la personne	14	0	0	14
Service administratif des tribunaux judiciaires	14	0	0	14

## Répartition des membres (suite)

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	14	0	0	14
Développement économique Canada pour les régions du Québec	12	0	0	12
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	12	0	0	12
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	11	0	0	11
Cour suprême du Canada	10	0	0	10
Tribunal canadien du commerce extérieur	9	0	0	9
Passeport Canada	9	0	0	9
Administration du rétablissement agricole des Prairies	9	0	0	9
Commission canadienne du lait	7	0	0	7
Commission canadienne des grains	7	0	0	7
Agence spatiale canadienne	6	0	0	6
Commissariat aux langues officielles	5	0	0	5
Commission du droit d'auteur Canada	4	0	0	4
Conseil canadien des relations industrielles	4	0	0	4
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	4	0	0	4
Agence des services frontaliers	3	0	0	3
Centre des armes à feu Canada	2	0	0	2
Commissaire à la magistrature fédérale	2	0	0	2
Conseil national des produits agricoles	2	0	0	2
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	1	0	0	1
Commission du droit d'auteur du Canada	1	0	0	1
Commission du droit du Canada	1	0	0	1
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	1	0	0	1
Secrétariat de l'ALÉNA	1	0	0	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0	1
Commission des plaintes du public contre la GRC	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>9257</b>	<b>88</b>	<b>1039</b>	<b>10384</b>
Membres associés		38		
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>9257</b>	<b>126</b>	<b>1039</b>	<b>10422</b>

\* D'après les renseignements les plus récents reçus du Conseil du Trésor.

## Association canadienne des employés professionnels

### Personnel du Bureau national

José Aggrey	Président	jaggrey@acep-cape.ca
Claude Danik	Directeur des services professionnels	cdanik@acep-cape.ca
Hélène Paris	Agente de recherche	hparis@acep-cape.ca
Sylvie Richard	Adjointe à la recherche	srichard@acep-cape.ca
Deborah Fiander	Agente de communications	dfiander@acep-cape.ca
Bertrand Myre	Conseiller principal aux relations de travail	bmyre@acep-cape.ca
Claude Archambault	Agent des relations de travail	carchambault@acep-cape.ca
Isabelle Borré	Agente des relations de travail	iborre@acep-cape.ca
Karen Brook	Agente des relations de travail	kbrook@ace-cape.ca
Bertrand Myre	Agent des relations de travail	bmyre@acep-cape.ca
Catherine O'Brien	Agente des relations de travail	cobrien@acep-cape.ca
Jean Ouellette	Agent des relations de travail	jouellette@acep-cape.ca
Claude Vézina	Agent des relations de travail	cvezina@acep-cape.ca
Liana Griffin	Adjointe aux services professionnels	lgriffin@acep-cape.ca
Sandra Wensink	Agente des finances	swensink@acep-cape.ca
Donna Martin	Gestionnaire des services d'administration	dmartin@acep-cape.ca
Anita Bangiricenge	Commis d'administration	abangiricenge@acep-cape.ca
Sylvie Francoeur	Commis d'administration	sfrancoeur@acep-cape.ca
Francine Lachance	Commis d'administration	flachance@acep-cape.ca
Chantale Lebel	Commis d'administration	clebel@acep-cape.ca
Sharon Wilson	Commis d'administration	swilson@acep-cape.ca



## RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP 2004 - 2005



Association canadienne des employés professionnels

100, rue Queen, 4<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario) K1P 1J9

(613) 236-9181 • 1-800-265-9181 • Fax : (613) 236-6017

Site Web : [www.acep-cape.ca](http://www.acep-cape.ca)