

Association canadienne des employés professionnels



2003 — 2013
Édition



anniversaire

**RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP
2012 – 2013**

Table des matières

Dix ans et ça continue! Édition spéciale pour l'anniversaire de l'ACEP	3
Message du président.....	4
Un nouveau syndicat nous est né : la genèse de l'ACEP.....	6
Les membres de l'ACEP - Qui nous sommes et ce que nous faisons.....	8
La bataille juridique des surplus des régimes de retraite - projet de loi C-78.....	10
La responsabilité au sein de la fonction publique.....	14
Les communications de l'ACEP	19
La contestation en vertu de la Charte.....	24
Les questions de pension – Suprême déception	27
La modernisation de la fonction publique - un cheminement difficile	34
La négociation collective au sein de la fonction publique fédérale	39
Représentation et consultation.....	51
Réaménagement des effectifs, échanges de postes et membres de l'ACEP	54
Comités de l'ACEP	58
Délégués syndicaux.....	61
Répartition des membres	66
Bureau national	68

Dix ans et ça continue! Édition spéciale pour l'anniversaire de l'ACEP

Cette année marque la dixième année d'existence de l'ACEP. Depuis sa création, ce syndicat d'employés professionnels se consacre à servir ses membres œuvrant dans la fonction publique fédérale. Ce numéro spécial du rapport annuel est entièrement consacré à passer en revue et à célébrer dix années de travail remarquables de l'ACEP pour protéger les droits au travail et le bien-être de ses membres. Joyeux anniversaire à l'ACEP! Puisse-t-elle vivre encore de nombreuses années!



Dans cette édition, nous commencerons par esquisser les débuts en 2003 de l'ACEP, confirmant son statut de troisième syndicat en importance représentant les employés de la fonction publique fédérale du Canada. Ensuite, nous mettrons en lumière les faits saillants et les victoires remportées au cours de la décennie. De plus, à mesure que nous examinerons ces années trépidantes d'efforts et de réalisations, nous constaterons le dévouement et la vision de l'ACEP.

Jamais nous avons eu tant besoin d'un syndicat efficace pour les professionnels de carrière du gouvernement qu'au cours de cette période. Selon les spécialistes des finances, la pire crise économique mondiale en 80 ans s'est produite en 2008, exactement au milieu des dix dernières années. L'économie du Canada et les effectifs du gouvernement du Canada n'ont pas échappé à ces effets dévastateurs. Lorsque le gouvernement a annoncé des réductions de postes radicales et parfois draconiennes dans la fonction publique fédérale, l'ACEP est passée à la vitesse grand « V » pour affronter ce qui, nous le savions, allait être un combat long et ardu. Par le dynamisme et l'efficacité de sa représentation et de ses consultations, l'ACEP a pu assurer la meilleure issue possible au plus grand nombre possible de membres touchés par ces réductions.

Nous vous invitons maintenant à vous joindre à nous pour revivre notre brève histoire et constater tout le chemin que nous avons parcouru jusqu'à présent. ●

Message du président

Se mobiliser afin de répondre aux attaques du gouvernement

La mobilisation des fonctionnaires fédéraux n'a jamais été aussi forte que maintenant. C'est attribuable aux efforts du présent gouvernement visant à détruire la fonction publique et à briser les syndicats. Il est évident que la solidarité revêt une importance primordiale devant de tels assauts.

Le gouvernement conservateur déploie une énergie et des ressources considérables dans le but d'effacer les gains réalisés par les syndicats de la fonction publique et de réduire radicalement les avantages. Des gains acquis par la négociation collective ou négociés hors des conventions collectives. L'actuel gouvernement utilise ses pouvoirs législatifs pour s'octroyer des pouvoirs encore plus grands, employant depuis des années une tactique d'attaques incessantes contre les fonctionnaires fédéraux. La dernière manœuvre en date est l'annonce de la suppression de 19 200 emplois de fonctionnaires, dans le budget 2012-2013. Le gouvernement a clairement les syndicats dans le collimateur et ses intentions ne sont vraiment pas à l'avantage des syndiqués.



Le gouvernement a changé unilatéralement le régime de retraite de la fonction publique, faisant passer la cotisation des employés de 40 % à 50 %. Il a éliminé l'indemnité de départ. Le budget 2013-2014 propose l'élimination du système des congés de maladie accumulés pour le remplacer par un régime d'assurance-invalidité de courte durée. Le projet de loi C-377 propose d'obliger les syndicats à publier tous les détails de leurs états financiers – le but étant de déterminer si les syndicats contribuent à une cause ou à un parti politique donnés. Le projet de loi C-525 rendrait plus difficile l'établissement d'un syndicat, et beaucoup plus facile sa dissolution. Le gouvernement envisage d'éliminer la formule Rand. Le projet de loi C-4 changerait du tout au tout la négociation collective – les syndicats ne pourraient plus recourir à l'arbitrage. Il modifierait la définition de danger dans un milieu de travail, augmentant le risque pour les employés, non seulement dans la fonction publique fédérale, mais dans toute organisation régie par le Code canadien du travail – au total environ 1,2 million de personnes. Il donnerait à l'employeur le pouvoir de désigner les postes essentiels dans l'éventualité d'une grève. Il donnerait à l'employeur plus de pouvoir pour perquisitionner un lieu de travail – une menace à la vie privée.

Ces dernières années, nous avons dû nous défendre de plus en plus fréquemment et de façon de plus en plus véhémence contre un employeur qui est aussi législateur et trésorier. Ces attaques suivent un programme politique, programme qui est et a toujours été de demeurer au pouvoir. Cependant, l'actuel gouvernement est dirigé par un des leaders les plus assoiffés de pouvoir de l'histoire récente.

L'évolution de la situation a forcé les employés de la fonction publique à se lever et à se faire entendre. Nous avons écouté nos membres mobilisés prendre la parole et nous prenons le leadership de la lutte contre les tentatives du gouvernement de neutraliser les syndicats une fois pour toutes. Nous transportons la bataille dans leurs circonscriptions.

Après avoir lu le présent rapport annuel, vous verrez que les dix dernières années nous ont menés progressivement vers cette lutte dans laquelle nous sommes engagés. Mais nous sommes prêts – ce rapport vous montre clairement que nous nous y sommes préparés. ●

Claude Poirier
Président de l'ACEP

Un nouveau syndicat est né : la genèse de l'ACEP

Le 1er mai 2003, après avoir étudié pendant treize mois de façon exhaustive et en collaboration la viabilité d'une fusion des deux organismes, la majorité des membres de l'Association canadienne des employés professionnels et techniques (l'ACEPT) et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales (l'AESS) ont voté pour la fusion de leurs syndicats en une seule entité, qui allait s'appeler l'Association canadienne des employés professionnels (l'ACEP).



Cette fusion historique se fondait sur plusieurs principes essentiels :

- ▶ le rehaussement du profil et de la visibilité d'un syndicat de travailleurs du savoir;
- ▶ le respect de l'autonomie des groupes individuels en matière de négociation collective;
- ▶ le maintien du niveau élevé de services que recevaient les membres des deux syndicats, allié à l'efficience financière;
- ▶ le respect de principes démocratiques et la constitution d'un syndicat vraiment bilingue, tant dans les services assurés à ses membres que dans ses principales instances;
- ▶ un syndicat qui parle d'une seule voix tout en reconnaissant la spécificité des groupes individuels.

Ces principes s'accompagnaient de la prise en compte de facteurs tels que la gouvernance, la structure, les rôles, l'organisation et les droits et obligations des membres, ainsi que les Statuts et les Règlements.

Une fusion préventive

La fondation de l'ACEP par voie de fusion constituait une mesure préventive et stratégique par rapport à ce qui allait arriver. La fonction publique fédérale était sur le point de connaître des changements majeurs qui allaient mettre 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 prévue.

Par ailleurs, des signes émanaient du Conseil du Trésor selon lesquels les plus petits agents négociateurs seraient forcés de fusionner afin de réduire les coûts des relations de travail pour l'employeur.

L'AESS et l'ACEP : elles font la paire

Ni l'AESS ni le SCEPT n'avaient hésité dans le passé à prendre position lorsque les intérêts de leurs membres exigeaient une interven-

tion ferme. Les deux pouvaient faire équipe avec d'autres syndicats. Les deux organismes étaient disposés à faire cavalier seul s'ils l'estimaient nécessaire pour bien défendre les intérêts de leurs membres. Les deux organismes avaient de longs antécédents de collaboration 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 organismes étaient relativement petits. Les membres respectifs ont estimé qu'ils pouvaient faire un grand pas en avant en combinant par une fusion les forces des deux organismes 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. Les dix dernières années ont démontré à quel point les dirigeants et les membres des deux organismes avaient vu juste et ont permis de valider la création de l'ACEP à maintes reprises. ●

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 membres de l'ACEP. Qui nous sommes et ce que nous faisons

Le groupe EC

Parmi nos professions, nous comptons des économistes, des analystes, des sociologues, des avocats, des statisticiens et des professionnels de la santé, et nous travaillons comme analystes, spécialistes de la méthodologie, évaluateurs, chercheurs, experts-conseils en politiques, chefs de projet et gestionnaires. Notre travail est la pierre angulaire des politiques publiques canadiennes, de la recherche, de l'évaluation et de la gestion de programme dans les secteurs fédéraux de l'industrie, du travail, de l'emploi, de la santé et du bien-être social.

Nous consultons nos divers intervenants à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement, et nous collaborons et échangeons de l'information avec les représentants d'autres ordres de gouvernement, du milieu universitaire, d'organismes professionnels, de grands organismes bénévoles, du monde des affaires, du travail et du grand public. Ce qui mène notre travail, c'est ce que nous entendons de la part des Canadiennes et des Canadiens, y compris nos dirigeants politiques, dans le cadre de déclarations officielles de personnes ou d'organismes et dans le cadre de groupes de réflexion où nous demandons directement l'opinion des Canadiennes et des Canadiens sur des tendances et des enjeux importants.

Notre travail influe sur l'élaboration, l'évaluation et le renouvellement des grandes politiques gouvernementales. Les résultats de notre travail - qu'il s'agisse d'avis éclairés, de statistiques ou de résultats de recherche - se retrouvent à la une des grands journaux canadiens, dans chaque liste des publications ministérielles et dans les grands symposiums nationaux et internationaux. Souvent, notre travail alimente des discussions publiques, de la Chambre des communes aux salles de cours, en passant par les cafés. ●

Le groupe TR

Nous constituons un groupe hétérogène qui traduit, révise et effectue des recherches terminologiques, et nous interprétons l'anglais, le français et beaucoup, beaucoup d'autres langues.

Au Bureau de la traduction du gouvernement du Canada, nous travaillons dans des services ministériels qui desservent un ministère ou un organisme fédéral en particulier. Nous sommes aussi à l'œuvre dans des services centraux spécialisés, traduisant les documents de nature spécialisée que nous acheminent les services ministériels et qui touchent des domaines comme les sciences naturelles, la technologie, l'informatique, la médecine, l'économie et le droit.

Nous offrons des conseils linguistiques à nos clients. Nous effectuons des recherches terminologiques à court terme, sur demande, pour aider nos collègues à traduire et des recherches terminologiques à long terme sur des sujets précis, en vue de dresser des glossaires portant sur divers sujets qui seront utiles aussi bien à nos collègues qu'au public. Nous interprétons dans les deux langues officielles à la Chambre des communes et au Sénat, aux réunions de comités parlementaires et aux conférences auxquelles le gouvernement fédéral participe.

Nous exécutons l'interprétation gestuelle de même que nous traduisons, interprétons et effectuons des recherches terminologiques dans d'autres langues que le français et l'anglais pour de nombreux clients, y compris le ministère des Affaires étrangères, Commerce et Développement et le ministère de la Défense nationale. ●

Le groupe BdP

Pour les quelque 100 membres de l'ACEP qui travaillent au Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement, le travail sur la Colline du Parlement présente des défis particuliers. Les analystes principaux, les analystes, les réviseurs de recherche, les agents de statistique et les adjoints de recherche qui composent le groupe produisent des recherches, des analyses et des avis objectifs et confidentiels aux membres du Sénat et de la Chambre des communes.

Les membres de l'ACEP comprennent des scientifiques, des économistes, des avocats et des spécialistes en sciences sociales qui sont des experts dans des domaines aussi diversifiés que les pêches, la défense et la sécurité, les finances et les banques, l'agriculture, les transports, les affaires internationales, la santé, les affaires autochtones,

l'environnement, les droits de la personne et l'administration publique.

Les analystes principaux et les analystes consacrent une partie importante de leur temps à appuyer les comités parlementaires. Ils préparent des plans de travail, des listes de témoins et des notes d'information et rédigent les versions préliminaires de rapports de comités. De plus, ils accompagnent les comités lorsqu'ils se déplacent pour tenir des audiences publiques.

Par leurs compétences professionnelles spécialisées, leur engagement à promouvoir l'élaboration de politiques publiques éclairées et leurs compétences organisationnelles et interpersonnelles, les membres du groupe Bibliothèque du Parlement de l'ACEP sont d'une aide cruciale aux parlementaires dans leurs rôles de législateurs et de représentants de la population canadienne. ●



La bataille juridique des surplus des régimes de retraite. Projet de loi C-78

En 1999, le gouvernement du Canada a adopté une loi controversée - le projet de loi C-78 - qui l'autorisait à confisquer les surplus de plus de 30 milliards de dollars des trois grands régimes de retraite afin de réduire la dette nationale. Ces trois régimes étaient le Régime de pension de retraite de la fonction publique, le Régime de pensions de retraite des Forces canadiennes et le Régime de pension de la GRC. En réponse à l'initiative du gouvernement, l'Association canadienne des employés professionnels, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Association des retraités des Forces armées du Canada et les associations d'employés de la GRC ont lancé une contestation judiciaire conjointe contre la nouvelle loi. L'action déposée à la Cour supérieure de justice de l'Ontario alléguait que les surplus des pensions appartenaient aux employés du gouvernement fédéral. Elle alléguait également que le gouvernement n'avait aucun droit reconnu par la loi de s'approprier (détourner) ces fonds pour d'autres usages.

Comment les caisses de retraite ont-elles pu produire des surplus?

Au cours des années 1990, le gouvernement Libéral a mis en œuvre un programme de contrôle des salaires qui a duré six ans et qui s'est caractérisé par un gel des salaires durant les cinq dernières années du programme. Les pensions des employés étant fondées sur le salaire moyen, le résultat net a été de réduire les futures pensions de 15 %, selon les estimations. Voilà principalement pourquoi le régime de retraite de la fonction publique antérieur à 1999 a accumulé un surplus de 30 milliards de dollars, que le gouvernement a alors confisqué.

Normes et attentes actuelles

Bien sûr, il est impossible d'examiner les gestes posés par le gouvernement fédéral en 1999 sans tenir compte du contexte ou des gestes posés par d'autres employeurs confrontés à des responsabilités semblables. Ainsi, au moment

Il est ironique et hypocrite de la part du gouvernement fédéral d'obliger les entreprises privées dotées d'un régime de retraite à respecter des normes élevées tandis qu'il s'en exempte lui-même.

même où le gouvernement détournait le surplus des régimes de retraite, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) faisait face à un dilemme semblable. Le régime de la SCHL avait un excédent substantiel et aucune clause du régime ne concernait la dis-



tribution de l'excédent en pareil cas. La SCHL a décidé de partager le surplus de la caisse avec ses employés. Aucune disposition juridique ne l'y obligeait. Il s'agissait d'une décision à caractère moral concernant la ligne de conduite appropriée. D'autres régimes de retraite ont automatiquement distribué les surplus aux employeurs et aux participants.

Comme on pouvait s'y attendre, dans certaines situations, les tribunaux canadiens ont eu à défendre les régimes de retraite contre les raids des employeurs. En 1985, le gouvernement fédéral a adopté une loi, la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension (LNPP), pour régulariser les régimes de retraite du secteur privé et protéger les surplus des régimes contre le pillage par les employeurs. Toutefois, la LNPP ne s'applique pas au Régime de pension de retraite de la fonction publique. La LNPP oblige les employeurs qui souhaitent avoir accès à tout ou partie d'un surplus à obtenir l'assentiment des participants aux deux tiers des suffrages, de même

que celui des anciens participants du régime également aux deux tiers des suffrages. Il est ironique et hypocrite de la part du gouvernement fédéral d'obliger les entreprises privées dotées d'un régime de retraite à respecter des normes élevées tandis qu'il s'en exempte lui-même.

Treize années de combat juridique

- Septembre 1999, le Parlement adopte la Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (projet de loi C-78), qui modifie les lois régissant les trois régimes de retraite, ce qui permet au gouvernement fédéral de faire main basse sur le surplus de 30 milliards de dollars. Le gouvernement fédéral est exempté de la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension, qui restreint l'accès des employeurs à tout surplus des régimes de retraite agréés par le gouvernement fédéral.
- Novembre 1999, les syndicats représentant les travailleurs touchés par la

Loi, les associations d'employés et des groupes de retraités déposent une action en justice contre le gouvernement fédéral. Au total, la Loi touche directement 670 000 Canadiens ou 1 sur 50 dans tout le pays. Plus encore, des millions de Canadiens sont également touchés, compte tenu de l'incidence de la Loi sur les familles des travailleurs.

- ▶ Novembre 2005, la première étape du procès commence et dure quatre jours alors que les avocats du gouvernement tentent de bloquer la présentation de 128 documents gouvernementaux en preuve. Il s'agit manifestement d'une tentative pour obliger les syndicats à faire comparaître les auteurs de tous les documents au procès, ce qui entraînerait de sérieux retards dans cette cause qui dure déjà depuis six ans. En décembre 2006, la Cour avait jugé que les 128 documents étaient admissibles comme preuves, ce qui marque une victoire des plaignants dans la première étape du procès.
- ▶ De février à mai 2007 a lieu la seconde et dernière étape du procès. Dans leurs exposés d'ouverture, les avocats du gouvernement indiquent clairement leur position : le surplus n'est pas réel. Ils allèguent que les comptes de pension de retraite sont simplement des inscriptions comptables, un moyen de suivre le passif du gouvernement et, par conséquent, ne constituent pas un actif réel. Plus encore, les représentants du gouvernement font valoir à maintes reprises à quel point les prestations des régimes de retraite actuels sont généreuses - laissant entendre que les employés et les retraités ne devraient avoir droit à rien de plus. Les

témoins experts des requérants assurent au contraire, à titre d'opinion de professionnels, que les comptes de pension de retraite contiennent un actif réel.

- ▶ Novembre 2007, le juge de Lotbinière Panet de la Cour supérieure de justice de l'Ontario rejette les poursuites intentées contre la décision du gouvernement fédéral de retirer le surplus de 30 milliards de dollars accumulé dans les comptes de pension de retraite des Forces canadiennes, de la fonction publique et de la GRC. Dans sa décision de 102 pages, le juge conclut que [TRANSLATION] : « Les membres des trois caisses relevant des trois lois, la LPFP, la LPRFC et la LPRGRC, n'ont pas d'intérêt équitable dans les caisses de retraite découlant de ces lois ».
- ▶ Décembre 2007, les requérants déposent un avis d'appel à la Cour d'appel de l'Ontario.
- ▶ Octobre 2010, la Cour d'appel de l'Ontario rend la décision de rejeter l'appel portant sur le surplus.
- ▶ Janvier 2011, les requérants déposent une requête en autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada concernant la décision de la Cour d'appel de l'Ontario.
- ▶ Mai 2011, dans une décision rendue publique, la Cour Suprême indique que les codemandeurs ont des motifs d'ordre juridique d'appeler de la décision rendue par la Cour supérieure de l'Ontario en 2010 statuant que les participants aux régimes de retraite de la fonction publique, des Forces canadiennes et de la GRC ne sont pas admissibles au surplus évalué à 30 milliards de dollars accumulé dans ces caisses de retraite.

- Février 2012, les requérants interjetent appel auprès de la Cour suprême pour qu'elle infirme la décision de la Cour d'appel de l'Ontario statuant que le gouvernement fédéral a le droit de se servir du surplus des régimes de retraite des employés pour réduire sa dette.
- Décembre 2012, la Cour suprême du Canada rejette l'appel avec dépens, appuyant ainsi les décisions des juridictions inférieures statuant que les participants aux régimes de retraite de la fonction publique, des Forces canadiennes et de la GRC ne sont pas admissibles au surplus évalué à 30 milliards de dollars accumulé dans ces caisses de retraite.

Récapitulation

La décision de la Cour suprême de rejeter l'appel met fin aux actions en justice amorcées en 1999 par l'Association canadienne des employés professionnels, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en leurs noms et en celui d'autres agents négociateurs du Conseil national mixte et d'autres organismes, notamment l'ANRF, et l'Association des retraités des Forces armées du Canada et plusieurs associations d'employés de la GRC.

Comme tous les autres requérants, l'ACEP était évidemment déçue de l'issue des poursuites relatives aux surplus des régimes de retraite. Ce marathon de treize années a été l'une des batailles juridiques les plus longues et les plus importantes jamais livrées par des syndicats dans l'histoire du Canada. Elle a démontré une fois de plus, comme les autres combats dont l'issue a été défavorable aux intérêts des employés, que les syndicats jouent

un rôle crucial pour ce qui est de représenter leurs membres et, au besoin, de se battre sans répit jusqu'au bout afin d'assurer et de protéger les droits des travailleurs, quelle qu'en soit l'issue.

Bien qu'à notre grand regret les employés et les retraités de la fonction publique aient perdu cette importante bataille, le gouvernement a pu se rendre compte directement de la résolution claire et inébranlable de ses effectifs et de leurs agents négociateurs considérés comme un tout et de leur refus d'accepter passivement toutes les décisions qu'il prend.

L'effort était-il justifié? Oui!

L'effort était-il justifié? Oui, l'effort était justifié, cela ne fait aucun doute. Les dix-huit requérants et les innombrables travailleurs de la fonction publique touchés directement par cette ponction dans les caisses de retraite étaient tous d'accord pour dire que, s'il s'était agi d'une affaire mettant en cause le secteur privé, l'employeur qui aurait usé de tels procédés n'aurait jamais pu avoir gain de cause. Nous devons nous battre; c'était notre seul choix! ●

La responsabilité au sein de la fonction publique : qu'est-ce? Pourquoi est-ce important? Comment cela fonctionne-t-il?

Il y a plusieurs années, la marque de gruau d'un grand producteur est devenu célèbre dans les foyers simplement en associant la consommation de son produit à l'expression : « It's the right thing to do! (C'est la bonne chose à faire!). Cette affirmation est puissante. Dans le domaine du comportement humain, peu d'expressions sont aussi convaincantes qu'elle, et elle pourrait s'appliquer tout aussi bien à l'éthique qu'à la nutrition. Nous cherchons tous à agir de façon responsable - de façon éthique - afin de faire ce qui doit être fait, et nous nous attendons à devoir rendre compte, nous et les autres, de standards éthiques élevés. Cela touche la conduite au travail aussi bien au sein de la fonction publique qu'ailleurs dans tout autre organisme public ou privé. Dans le sillage de l'infâme scandale des commandites qui a provoqué la chute du précédent gouvernement, le gouvernement actuel a fait campagne en promettant de porter la responsabilité au travail au centre des préoccupations de leur administration, en ce qui concerne à la fois les parlementaires et tous les niveaux de la fonction publique. Au cours des dernières années, de nouvelles mesures de responsabilisation ont été mises en œuvre, et l'ACEP a joué un rôle dans ce processus.

La Loi fédérale sur la responsabilité (2006)

Le 11 avril 2006, le gouvernement du Canada a déposé la Loi fédérale sur la responsabilité et le Plan d'action sur la responsabilité fédérale afin de responsabiliser davantage le gouvernement. La Loi a reçu la sanction royale le 12 décembre 2006. Cette loi a permis l'instauration de mesures particulières en vue d'accroître la responsabilité et d'accroître la transparence et la supervision des activités du gouvernement.

Au cours des consultations ayant précédé l'adoption et la mise en œuvre de la Loi, ce sont les modifications apportées à la Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR) qui inté-

ressaient le plus l'ACEP en sa qualité d'agent négociateur. La Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles permet aux fonctionnaires de faire une dénonciation s'ils estiment qu'une faute a été commise, et les protège contre les représailles. Elle prévoit aussi un processus objectif pour les personnes visées par des allégations.

Qu'est-ce qu'un « acte répréhensible? »

Selon la LPFDAR, un acte répréhensible dans le secteur public s'entend de ce qui suit :

- la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime;



- l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- le fait de causer - par action ou omission - un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement;
- la contravention grave d'un code de conduite qui s'applique à la fonction publique;

► le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles définis ci-dessus.

Codes de conduite prescrits par la LPFDAR

La LPFDAR prévoit que le Conseil du Trésor doit établir un Code de conduite exhaustif pour le secteur public fédéral. Les administrateurs généraux des ministères et des organismes doivent aussi établir leurs propres codes, compatibles avec celui du Conseil du Trésor, mais adaptés aux besoins de leurs organisations. Les administrateurs généraux doivent également établir des mécanismes internes de divulgation. Les employés peuvent faire une dénonciation à leur superviseur ou à l'agent supérieur nommé à cette fin. Ils peuvent également s'adresser au commissaire à l'intégrité du secteur public (CISP).

« Dénonciation » - Le processus de divulgation

La dénonciation est le terme usuel employé pour décrire le processus par lequel un fonctionnaire fait connaître

de la façon prescrite ce qu'il croit être un acte répréhensible en milieu de travail dans la fonction publique. La divulgation d'un acte répréhensible est la communication par un fonctionnaire de tout renseignement qui, selon lui, peut démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être. La communication d'un renseignement montrant qu'il a été demandé à un fonctionnaire fédéral de commettre un tel acte est considérée également comme la divulgation d'un acte répréhensible. La divulgation d'un acte répréhensible est protégée si elle est faite de

bonne foi, conformément aux dispositions de la LPFDAR.

Les façons de divulguer les actes répréhensibles

Tout fonctionnaire fédéral a le choix de faire une divulgation à son superviseur, à l'agent supérieur de divulgation ou au commissaire à l'intégrité de la fonction publique.

Lorsque la divulgation est faite au superviseur, celui-ci la renvoie à l'agent supérieur de divulgation en suivant la procédure interne de l'organisme.

Chaque agent supérieur de divulgation de la fonction publique est nommé par son administrateur général afin d'établir un processus interne de divulgation. Le processus comprend l'évaluation de la divulgation, l'exécution d'une enquête au besoin et la production d'un rapport s'il y a des conclusions. En raison de leur taille, les petits organismes peuvent être exemptés de nommer un agent supérieur de divulgation d'actes répréhensibles, auquel cas les divulgations peuvent être faites au commissaire à l'intégrité de la fonction publique.

Le commissaire à l'intégrité peut remplir les mêmes rôles que l'agent supérieur de divulgation et peut être joint de différentes façons :

- ▶ 60, rue Queen, 7^e étage, Ottawa (Ontario) K1P 5Y7;
- ▶ Téléphone : 613-941-6400;
- ▶ Sans frais : 1-866-941-6400;
- ▶ Télécopieur : 613-941-6535

Dénonciation publique

Dans des circonstances extrêmes, un employé peut faire une dénonciation publique s'il n'a pas le temps de la faire au moyen du méca-

nisme interne ou du processus de dénonciation à un tiers indépendant et qu'il a des motifs raisonnables de croire que l'acte constitue une infraction grave à une loi fédérale ou provinciale ou un risque imminent de danger grave et précis pour la vie, la santé et la sécurité humaines ou pour l'environnement.

Sanctions contre les actes répréhensibles

La Loi fédérale sur la responsabilité et la Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles ont du mordant. Les sanctions précises dépendent du type et de la gravité de l'acte répréhensible. Outre les sanctions prévues par les lois, les administrateurs généraux ont le pouvoir d'appliquer des mesures administratives et disciplinaires, notamment :

- ▶ le remboursement intégral;
- ▶ la sanction pécuniaire;
- ▶ la réprimande;
- ▶ la suspension;
- ▶ la rétrogradation;
- ▶ le licenciement.

Définition de « représailles »

La LPFDAR dispose clairement qu'aucun fonctionnaire fédéral ne doit faire l'objet de représailles pour avoir fait une divulgation conforme à cette Loi.

Les représailles sont constituées de toute mesure prise contre un fonctionnaire fédéral parce qu'il a fait une divulgation protégée ou collaboré à une enquête relative à un acte possiblement répréhensible. Les actes de représailles comprennent :

L'ACEP continue de maintenir que toute loi concernant la dénonciation doit inclure des garanties pour les personnes qui courent un risque personnel en divulguant des actes répréhensibles commis par des personnes en situation d'autorité ou même par des collègues.

- ▶ toute sanction disciplinaire;
- ▶ la rétrogradation du fonctionnaire;
- ▶ son licenciement;
- ▶ toute mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail;
- ▶ toute menace à cet égard ou tout ordre donné à quelqu'un pour qu'il agisse ainsi.

Rôle de l'ACEP depuis 2004

Deux députés ont communiqué avec l'ACEP en août 2004 pour connaître la position de l'Association concernant la protection des dénonciateurs. Pour exposer clairement la position de l'ACEP, le bureau national a rédigé un exposé de position et l'a présenté au Conseil exécutif national. Celui-ci a approuvé le document, intitulé Exposé de position de l'ACEP concernant le projet de loi sur la protection des dénonciateurs, le 9 septembre 2004. Le Conseil exécutif national de l'ACEP a chargé trois dirigeants de rencontrer l'honorable Mauril Bélanger et l'honorable David Kilgour pour leur présenter l'Exposé de position. L'ACEP a continué de jouer un rôle actif au cours des diverses consultations qui ont mené à l'adoption de la Loi fédérale sur la responsabilité en 2006, toujours en portant un intérêt particulier à la LPFDAR et à la protection des divulgateurs relativement aux fonctionnaires fédéraux.

Le projet de loi déposé en 2004 était inapproprié

Le projet de loi C-25, Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles, a été déposé à la Chambre des communes le 22 mars 2004, mais il est mort au Feuilleton lors du déclenchement de l'élection de juin. Du point de vue de l'ACEP à l'époque, le projet de loi accusait de nombreuses lacunes et ne réglait pas les préoccupations soulevées par la plupart des personnes ayant formulé des observations, l'ACEP comprise.

Dans un sens, le projet de loi même constitue un test d'intégrité pour toutes les parties en cause, les politiciens, les administrateurs gouvernementaux et les dirigeants syndicaux. Dans la forme sous laquelle il était présenté avant l'élection de 2004, le projet de loi déposé était non seulement faible, mais aussi dangereux. Il créait une fausse impression de sécurité qui prêtait déjà le flanc au cynisme dans la fonction publique. Il fallait soit le modifier, soit le torpiller.

Exigences concernant le nouvel organisme d'enquête

Tout comme d'autres commentateurs et organes de consultation, l'ACEP a maintenu que tout nouvel organisme mis de l'avant pour enquêter sur les allégations d'actes répréhensibles

et d'actes de représailles devait satisfaire aux critères suivants :

- ▶ être indépendant des personnes ou organisations qui auraient un intérêt, à un titre ou à l'autre, dans le résultat d'enquêtes;
- ▶ être habilité, premièrement, à enquêter de manière approfondie sur les allégations, en ayant accès à toute l'information, sous réserve des garanties habituelles relatives à la protection des renseignements personnels dans la fonction publique; deuxièmement, à poursuivre une enquête au-delà de la fonction publique dans le cas où la preuve le justifie; troisièmement, à contraindre, par des recommandations exécutoires, les parties compétentes de la fonction publique à prendre des mesures;
- ▶ l'organisme doit également être accessible aux fonctionnaires qui doivent pouvoir communiquer directement, librement et ouvertement leurs préoccupations, leurs questions et leurs allégations

L'ACEP a appuyé les 34 recommandations que le Groupe de travail sur la divulgation des actes fautifs a formulées au Bureau du Conseil privé dans son rapport du 29 janvier 2004, notamment : un nouveau « Bureau » devrait être créé qui conserverait les fonctions de l'actuel Bureau de l'intégrité de la fonction publique et agirait à titre d'organisme d'enquête indépendant dans les situations impliquant la divulgation d'actes fautifs. Le nouveau « Bureau » devrait être un agent du Parlement et devrait lui rendre des comptes soit directement ou par l'intermédiaire d'un ministre.

L'ACEP a appuyé les positions que le Bureau de l'intégrité de la fonction publique (BIFP) avait adoptées sur le genre de loi qui s'imposait pour la véritable divulgation d'actes répréhensibles dans la fonction publique, notamment : que le projet de loi assure une protection efficace des identités et d'autres renseignements confidentiels; que l'accès aux renseignements obtenus ou produits par le Commissaire soit restreint afin de protéger l'intégrité du processus d'enquête.

Perspective actuelle de l'ACEP

L'ACEP continue de maintenir que toute loi concernant la dénonciation doit être abordée en tenant clairement compte de l'intérêt public. Elle doit aussi inclure des garanties pour les personnes qui courent un risque personnel en divulguant des actes répréhensibles commis par des personnes en situation d'autorité ou même par des collègues. Enfin, elle doit encourager uniquement les divulgations légitimes faites de bonne foi et prendre soin de ne pas paralyser le processus décisionnel de la fonction publique. ●

Les communications de l'ACEP avancent dans le XXI^e siècle

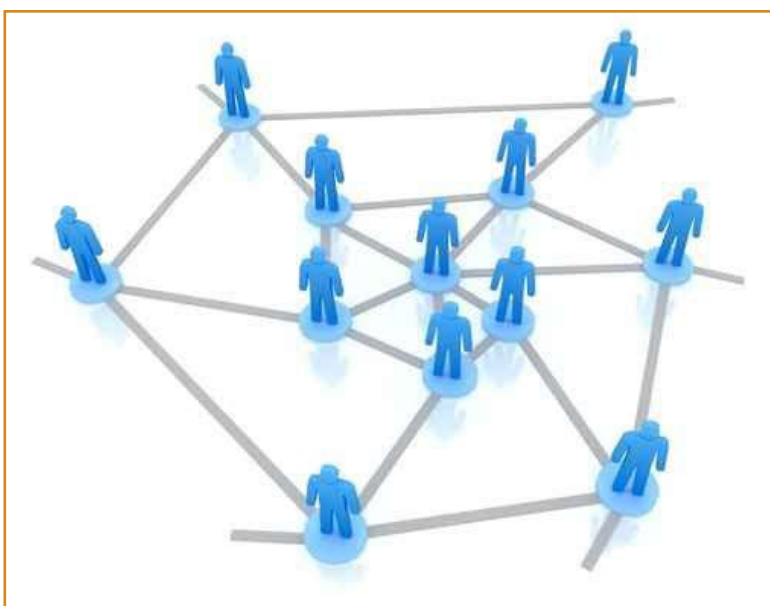
L'évolution des communications entre l'ACEP et ses membres peut se résumer en un message Twitter : En 10 ans, l'ACEP est passée de la #plume et du #papier au #clavier et à #Internet. #évolution #virtuelle

La réalité est évidemment un peu plus complexe qu'un gazouillis de 140 caractères. Les communications entre le bureau national et les membres de l'ACEP se font entièrement sans papier, mais la transition n'a pas eu lieu du jour au lendemain. Elle s'est faite parallèlement aux changements qui se sont succédé dans notre société moderne.

Au moment où l'Association des employé(e)s des sciences sociales (AESS) et l'Association canadienne des employés professionnels et techniques (ACEPT) ont fusionné pour former l'ACEP en 2003, le nouveau syndicat a examiné et évalué de quelle façon il pourrait le mieux communiquer avec ses quelque 10 000 membres.

Un examen en profondeur

En 2006, le Conseil exécutif national a décidé de procéder à un examen en profondeur des communications de l'Association avec ses membres et de mettre au point un protocole pour communiquer l'information aux membres. Le travail du Comité des communications de l'ACEP a commencé à porter ses fruits en 2007, lorsque l'ACEP a pris l'engagement d'amorcer le virage électronique des



communications. Le premier pas s'est véritablement accompli lors du sondage mené en ligne auprès des membres de la Bibliothèque du Parlement pour préparer la ronde de négociation collective. À ce point, le Comité élaborait déjà des hypothèses sur la possibilité de tenir les élections suivantes de l'ACEP par voie de scrutin entièrement électronique.

Pendant que les membres de l'ACEP accumulaient les outils technologiques pour leur travail quotidien, le projet pilote de la BdP a démontré clairement que les communications électroniques étaient la voie de l'avenir. En fait, à 32 %, le taux de participation au sondage électronique de 2007 était identique

aux taux de participation aux consultations précédentes par courrier postal. Cependant, les sondages en ligne offraient des avantages substantiels : une importante réduction des coûts et la capacité d'analyser les résultats plus rapidement. La voie était toute tracée.

À peu près au moment où avait lieu l'expérience du sondage en ligne, l'ACEP s'est mise à perfectionner son site Web afin de le rendre plus convivial. Le lancement du nouveau site a eu lieu à l'automne 2008.

Un autre outil de communication important a reçu une cure de rajeunissement en 2008 : le Manuel des délégués syndicaux, qui a été complètement refondu pour y incorporer les changements législatifs et les changements organisationnels touchant la fonction publique. Ce manuel est un outil essentiel aux délégués syndicaux de l'ACEP, qui se portent volontaires pour devenir les yeux et les oreilles du syndicat sur les lieux de travail.

Le saut vers les communications en ligne

À la suite du succès remporté par le sondage en ligne des membres de la Bibliothèque du Parlement, l'ACEP est entrée résolument dans le monde des communications électroniques en 2009. Les grands avantages de cette transaction étaient évidents : les envois postaux à plus de 10 000 membres coûtaient cher et nécessitaient une infrastructure complexe pour l'impression et l'expédition ainsi que, dans le cas des scrutins et des sondages, pour le groupement et la compilation des résultats. Le passage du courrier postal au courrier électronique a permis d'atteindre le même nombre de gens à un coût nettement inférieur et de faciliter une compilation et un traitement accélérés de l'information.

L'***#ACEP met en valeur
ses #médiatraditionnels
et #médiassociaux en
multipliant ses occasions
de #communication.
#évolution #virtuelle***

Vers la fin de 2009, les membres de l'ACEP avaient commencé à accepter avec enthousiasme l'invitation de leur syndicat à faire le saut du courrier traditionnel aux communications électroniques. Plus de 2 000 des 12 800 membres de l'ACEP à l'époque avaient déjà accepté de recevoir l'information du syndicat par voie électronique, et 1 500 membres s'étaient abonnés à la lettre de nouvelles en ligne de l'ACEP, qui leur fournissait les nouvelles et l'information les plus récentes du Bureau national.

Bien sûr, l'acte de communiquer, que ce soit en personne, par courrier ordinaire ou par voie électronique, comporte toujours des problèmes et des défis. Pour l'ACEP, la tâche d'établir et de tenir à jour une base de données fiable sur ses membres se complique du fait que les renseignements à leur sujet lui sont fournis par un tiers. Dans le cas des membres EC et TR, elle obtient les renseignements de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Le problème vient du fait que TPSGC change souvent d'outil pour compiler l'information touchant les employés de la fonction publique, ce qui oblige l'Association à modifier sa base de données en conséquence.

En juin 2009, par exemple, une fois les postes ES et SI transformés en postes EC, l'Associa-

tion a déterminé que la liste du Conseil du Trésor administrée par TPSGC était incomplète. Il manquait non moins de 4 000 noms de membres de l'ACEP sur la liste! Il a fallu attendre jusqu'à l'automne 2009 pour obtenir l'information à jour.

Sondages auprès de chacune des tables de négociation

Après avoir constaté le succès du projet pilote auquel avaient participé ses membres de la BdP, l'ACEP a décidé de mener des sondages en ligne auprès de ses membres EC, TR et BdP en 2010 pour préparer les rondes de négociation collective de chacun de ces groupes. À nouveau, le succès de l'activité, qui s'est traduite par un taux de participation semblable à celui qu'aurait permis un sondage par la poste, mais sans les inconvénients des envois postaux, a convaincu les dirigeants de l'ACEP de poursuivre sur cette voie. Les sondages en vue des négociations ont été suivis de consultations auprès des dirigeants des sections locales afin de mieux connaître leurs besoins et leurs préoccupations sur le plan des communications entre le syndicat et ses membres.

Également en 2010, le Comité des communications a piloté l'élaboration d'un plan de communication qui allait permettre à l'ACEP de bien gérer l'évolution de ses communications. Parmi les projets issus de ce plan se trouvent l'établissement d'une plateforme de discussion en ligne, la reconfiguration du site Web de l'ACEP, une campagne pour encourager les non-membres (formule Rand) à signer leur carte d'adhésion et un effort concerté pour élever le profil de l'ACEP dans les médias et auprès des parlementaires. De plus, l'ACEP a mis au point du matériel promotionnel pour accroître sa visibilité, y com-

pris des bannières et des panneaux aux couleurs de l'ACEP pour les sections locales.

Communications sans papier

À mesure que les avantages des modes électroniques de communication devenaient de plus en plus manifestes, l'ACEP s'est mise à employer les communications électroniques de plus en plus. Au début de 2011, les membres du CEN ont accepté la recommandation du Comité des communications de cesser de communiquer avec les membres par courrier ordinaire à compter de septembre 2011. Les bulletins d'information, les lettres de nouvelles, les avis concernant les séances de formation, les mises à jour sur les négociations - bref, toute la gamme des communications entre l'Association et ses membres - allaient désormais se faire uniquement par voie électronique. Un concours a eu lieu pour encourager les membres à fournir leurs adresses de courriel, ce qui a permis d'accroître le nombre de membres sur les listes de distribution d'environ 30 % en l'espace de quelques semaines.

En 2011, toutes les initiatives en matière de scrutins et de consultations ont été menées en ligne. Les membres ont voté pour des modifications aux Statuts et aux Règlements, participé à un sondage sur les soins de santé, adopté les états financiers vérifiés et le budget du syndicat et choisi un cabinet pour auditer la comptabilité de l'ACEP. Compte tenu d'un taux de participation de 20 %, l'ACEP pouvait manifestement consulter un plus grand nombre de membres avec plus d'efficacité et d'efficacités.

Coalition intersyndicale

En ce qui concerne l'ACEP, la communication dépasse le cadre de ses membres. En sa qualité d'organisation syndicale, l'ACEP doit interagir avec 17 autres agents négociateurs de la fonction publique et une vaste gamme d'autres orga-

nismes. Dans le contexte de sa participation au Conseil national mixte et à d'autres tribunes, l'ACEP est souvent appelée à travailler en collaboration avec d'autres organismes représentant les travailleurs. En novembre 2010 et en avril 2011, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) et l'ACEP ont organisé deux événements.

En novembre 2010, les trois syndicats ont organisé l'événement *Preuve c. idéologie dans la politique canadienne*. Cet événement montrait qu'il était possiblement dangereux pour la démocratie que l'idéologie constitue l'unique base de la politique publique et qu'il importait de veiller à ce que le gouvernement fonde l'élaboration de ses politiques sur des

preuves scientifiques rigoureuses produites par ses employés de la fonction publique.

Un sondage effectué ultérieurement auprès des membres de ces trois syndicats a ouvert la voie à un débat d'experts sur le régime de retraite de la fonction publique en avril 2011. Ce débat a été organisé pour informer le grand public et les employés de la fonction publique sur deux grandes questions et sur les vérités, les mensonges et les demi-vérités concernant le régime de retraite de la fonction publique. Répondant aux attaques lancées par des organismes comme l'Institut Fraser et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, qui aimeraient voir réduire les prestations de retraite de la fonction publique, le débat, qui était diffusé sur le Web, a réussi à démontrer que le régime de



retraite ne constitue pas un fardeau financier pour le gouvernement fédéral.

L'année suivante, les membres fondateurs de la coalition ont sollicité la participation de trois autres syndicats, l'Association des juristes de justice, l'Association des pilotes fédéraux du Canada et l'Association professionnelle des agents du service extérieur, afin de mettre sur pied la coalition Professionnels au service des Canadiens. Au cours de l'été 2012, après le dépôt en mars du budget d'austérité par le gouvernement Conservateur, qui comportait de nombreuses réductions de postes au sein de la fonction publique, cette coalition a fait campagne dans les médias sociaux pour expliquer les conséquences négatives que les réductions du gouvernement auraient sur la sécurité des Canadiens en général.

Une présence accrue

Le plan de communication produit en 2010 par le Comité des communications a donné un certain nombre de résultats tangibles. En plus de la [Plateforme de discussion en ligne](#), qui a commencé à accueillir les discussions au printemps 2012, l'ACEP possède maintenant un compte [Twitter](#) qui fait partager une douzaine de gazouillis par jour, en particulier les nouveaux articles et les blogues susceptibles d'intéresser les membres. Le président de l'ACEP publie également un [blogue hebdomadaire](#) sur un grand nombre de sujets. De plus, au cours des derniers mois, le président a rencontré des sénateurs et des députés afin de leur faire connaître la position de l'ACEP sur les compressions budgétaires du gouvernement, le régime de retraite de la fonction publique, les projets de loi qui ont une incidence sur la participation des syndicats et le syndicalisme en général, ainsi que sur d'autres sujets d'actualité.

Dans la foulée du dépôt des deux derniers budgets fédéraux à la Chambre des communes, en particulier le Budget 2012 qui comportait d'importantes compressions pour la fonction publique fédérale, l'ACEP a accru sa présence en publiant une [rigoureuse analyse de l'incidence des restrictions budgétaires](#). Tandis que le ministre des Finances, dans ses déclarations à la Chambre des communes, essayait de discréditer les chiffres avancés par l'ACEP dans son analyse des mesures d'austérité du gouvernement, le directeur parlementaire du budget et le Centre canadien de politiques alternatives ont tous deux confirmé par la suite les données que nous avons fournies. Non seulement les compressions budgétaires de 5,2 milliards de dollars effectuées par le gouvernement en réduisant les dépenses et en éliminant 19 200 postes dans la fonction publique fédérale ont-elles entraîné la perte de dizaines de milliers d'emplois dans le secteur privé, mais elles ont également eu pour effet de ralentir la croissance du produit intérieur brut du Canada.

Bref, comme diraient les utilisateurs de Twitter : L'#ACEP met en valeur ses #médiatraditionnels et #médiassociaux en multipliant ses occasions de #communication. #évolution #virtuelle ●

La contestation en vertu de la Charte : la négociation collective, un droit constitutionnel

Lorsque les employés de la fonction publique du Canada ont acquis le droit de négociation collective en 1967, la question de l'encadrement de la négociation collective a été étudiée très minutieusement. La loi qui en est résultée, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP), titre qu'elle portait alors, était très restrictive, excluant trois questions essentielles de la négociation qui ne sont pas exclues de la négociation dans la plupart des autres lois du travail au Canada : les pensions, la classification et la dotation.

Une injustice qui dure depuis 46 ans

Les agents négociateurs allèguent depuis les années 1960 que l'exclusion de ces questions essentielles — pensions, classification et dotation — de la table de négociation est déraisonnable et doit son existence au seul fait que l'employeur est également législateur. Cette question a fait surface à divers moments et sur différentes tribunes au cours de ces cinq dernières décennies, mais sans entraîner quelque changement que ce soit au cadre de la négociation en vigueur.

L'importance des pensions se défend sans difficulté. Liées aux salaires, les pensions ne sont comparables à aucun droit ni avantage social en ce qui concerne les employés de la fonction publique fédérale. Les processus de dotation déterminent les possibilités de réalisation des aspirations professionnelles, tandis que la classification est la pierre angulaire de la rémunération dans la fonction publique fédérale. Les trois questions sont à l'avant-plan lorsqu'il s'agit des membres de l'ACEP et de tous les fonctionnaires fédéraux.

Par conséquent, leur exclusion continue de la table de négociation est déraisonnable et les articles pertinents de la Loi sur les relations

L'exclusion de ces questions essentielles — pensions, classification et dotation — de la table de négociation est déraisonnable et doit son existence au seul fait que l'employeur est également législateur.

de travail dans la fonction publique (LRTFP), adaptée en 2003, les concernant devraient être retirés de la Loi ou modifiés.

Cour suprême : l'arrêt de la Cour suprême de la C.-B. ouvre une brèche

En juin 2007, une brèche s'est ouverte lorsque la Cour suprême du Canada a rendu un arrêt faisant jurisprudence dans l'affaire BC Health Services (Services de santé de la Colombie-Britannique), dans lequel elle reconnaissait que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé par la liberté d'association garantie à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés. Cette

Au cours des années récentes, les tribunaux ont rendu quelques décisions inattendues qui semblent indiquer qu'un argument gagnant n'est pas nécessairement une cause gagnante.

décision historique a donné aux agents négociateurs de la fonction publique un moyen juridique d'intenter des poursuites en la matière.

En mai 2008, après de nombreuses discussions entre les agents négociateurs, l'ACEP et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) on uni leurs forces pour déposer une requête à la Cour supérieure de l'Ontario en vue d'obtenir que la LRTFP soit modifiée de façon à correspondre à l'esprit de l'arrêt BC Health Services.

Si la requête avait été accueillie, les fonctionnaires fédéraux auraient pu véritablement avoir leur mot à dire sur d'importantes conditions d'emploi par le biais de la négociation collective. L'employeur et le syndicat auraient alors été obligés de négocier de bonne foi sur toute la gamme des questions liées au milieu de travail et d'inclure des dispositions négociées dans ces domaines dans les conventions collectives.

La théorie juridique sous-jacente

La contestation repose sur la garantie de la liberté d'association, prévue à l'alinéa 2d) de la Charte, ainsi interprétée par la Cour suprême du Canada dans la récente affaire B.C. Health Services (Services de santé de la C.-B.). Dans celle-ci, la Cour suprême du Canada a renversé ses arrêts antérieurs et déclaré pour la première fois que la liberté d'association protégeait le processus de négociation



collective. La Cour a conclu que le droit constitutionnel de négocier collectivement : « ... vise à protéger la capacité des travailleurs de participer à des activités associatives et leur capacité d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu de travail et leurs conditions de travail. »

Les syndicats étaient d'avis que les restrictions législatives contestées enfreignaient fondamentalement leur capacité à participer à des activités associatives protégées, et que l'adoption de ces limites par le gouvernement constituait une ingérence substantielle dans la capacité des membres de l'IPFPC et de l'ACEP à prendre part à des négociations collectives.

Les deux syndicats ont donc décidé de porter la cause devant la cour, étant d'avis, eux et leurs membres, que les employés de la fonction publique fédérale devraient avoir le droit – comme leurs homologues du secteur privé et la plupart des autres

travailleurs de la fonction publique – de négocier toutes leurs conditions d’emploi, plutôt qu’une partie seulement d’entre eux. Il s’agit d’un droit que nous attendons depuis longtemps et qui nous est refusé.

Les deux années et demie suivantes ont été consacrées à la rédaction d’affidavits de concert avec un groupe de témoins experts et pour leur compte, tâche herculéenne s’il en est. Nous espérons achever ce stade d’ici la fin de 2010, mais les complexités juridiques de l’affaire et la coordination d’un certain nombre d’affidavits et d’affidavits supplémentaires ont malheureusement rendu la chose impossible. L’ACEP et l’IPFPC font équipe avec les avocats-conseils et passent d’innombrables heures à cerner, à coordonner et à clarifier les questions soulevées dans les nombreux affidavits.

Récents arrêts défavorables de la Cour suprême : l’arrêt Fraser

Au cours de la période préparatoire, la Cour suprême a rendu un certain nombre d’arrêts portant sur des affaires étroitement ou vaguement liées à la question du droit conféré par la Charte, tandis que d’autres affaires étaient toujours en instance devant d’autres tribunaux. En avril 2011, la Cour suprême a rendu une autre décision sur les droits d’association conférés par la Charte relativement aux questions de travail : l’arrêt Fraser.

Bien que les faits relatifs à l’arrêt Fraser ne se rapportent qu’indirectement à l’arrêt BC Health Services, les juges de la Cour suprême ont examiné les principes et essayé de clarifier le portrait que voulait rendre la Cour dans l’arrêt BC Health Services.

Dans l’arrêt Fraser, la majorité des juges s’est concentrée sur les droits d’association presque au point d’exclure totalement l’incidence de l’environnement législatif dans lequel les droits s’exprimaient. La Cour a été priée de rendre une décision relativement à une loi adoptée par le gouvernement de l’Ontario pour compenser l’exclusion des tra-

vailleurs agricoles de l’Ontario de la Loi sur les relations de travail de l’Ontario au moyen d’une formule pro forma pour faire des représentations aux employeurs. La Cour a statué que le gouvernement de l’Ontario n’avait pas contrevenu au droit d’association en imposant un régime distinct et beaucoup plus faible de relations patronales-syndicales aux travailleurs agricoles. Selon l’arrêt, la responsabilité du gouvernement de l’Ontario se limitait simplement à légiférer sur une forme quelconque de relation pour donner un sens au droit d’association.

En tranchant en faveur de la position du gouvernement, la Cour a semblé accorder aux employeurs une plus grande marge de manœuvre que l’arrêt BC Health Service ne semblait indiquer, pour ce qui est d’honorer leurs obligations constitutionnelles à l’endroit de la liberté d’association. Ce n’était pas bon signe. La Cour suprême a semblé reculer d’un pas relativement à cet arrêt.

Options à l’étude

Au début de juillet 2011, les conseillers juridiques de l’ACEP et de l’IPFPC ont écrit au Conseil du Trésor pour étudier la possibilité de régler ces affaires à l’amiable. Les parties avaient vu la plupart des affidavits l’une de l’autre. Du côté syndical se dégageait l’impression qu’il pourrait exister un terrain pouvant servir de base à une entente. Toutefois peu de progrès ont été réalisés jusqu’ici afin de conclure ce dossier.

Au cours des années récentes, les tribunaux ont rendu quelques décisions inattendues qui semblent indiquer qu’un argument gagnant n’est pas nécessairement une cause gagnante. Il peut s’avérer moins risqué pour les deux parties de régler leurs affaires ensemble plutôt que de remettre leur sort entre les mains des tribunaux. ●

Les questions de pension. Suprême déception

Il ne fait aucun doute que tous les employés du gouvernement ont été extrêmement déçus de la décision que la Cour suprême du Canada a rendue publique, le mercredi 19 décembre 2012 : le gouvernement du Canada n'a pas à comptabiliser séparément l'argent de pension qu'il doit aux retraités de la fonction publique, ni à rembourser les surplus de 30 milliards de dollars qu'il a accumulés dans les comptes de pension de retraite et qu'il a utilisés pour éponger une partie de sa dette nationale. L'arrêt de la plus haute cour du Canada maintenait deux décisions de juridictions inférieures rendues contre les employés de la fonction publique fédérale membres de la GRC et des Forces canadiennes. La plus haute cour a statué que le gouvernement fédéral pouvait honorer sa dette et ses obligations en matière de pension de retraite comme bon lui semblait dans les limites du Trésor ou Fonds du revenu consolidé.

L'arrêt de la Cour marquait la fin de la triste année 2012 au cours de laquelle le gouvernement avait annoncé que les prestations des employés de la fonction publique seraient encore réduites, que les cotisations des employés au régime de pension de retraite augmenteraient et que l'âge de la retraite des employés nouvellement recrutés serait de 65 ans.

L'arrêt de la Cour énonce effectivement que les comptes de pension de retraite ne constituent pas des caisses de retraite et que leur utilisation ne nécessite aucune responsabilité fiduciaire. La Cour est d'avis qu'il ne s'agit pas d'argent véritable, mais uniquement de livres comptables. Pour les milliers d'employés et de retraités du gouvernement qui ont fourni une part de leur revenu au régime et accepté des salaires moins élevés en conséquence, la réalité est nettement à l'opposé de



celle de la plus haute cour du Canada.

Le gouvernement conservateur s'est dit soulagé que la plus haute cour ne lui ait pas imposé l'obligation de verser les surplus accumulés. Il est intéressant de noter que les plaignants de la fonction publique n'ont jamais demandé que des fonds soient versés aux participants aux régimes; en fait, les syndicats ont toujours

voulu que les fonds soient crédités au régime et conservés comme mesure de protection contre tout ralentissement financier éventuel. En fin de compte, cette façon de voir s'est révélée à la fois prophétique et prudente, étant donné la récession de 2007 et la diminution des marchés financiers et des caisses de retraite. Comble d'ironie, la confiscation du surplus par le gouvernement a exacerbé le déficit des régimes qui a suivi la récession de 2007.

En réponse à la décision de la Cour et aux mesures inscrites par le gouvernement fédéral dans son budget de juillet 2012, l'Association canadienne des employés professionnels a fustigé le gouvernement fédéral pour avoir créé une situation où : « ... les employés actuels et futurs de la fonction publique doivent cotiser plus et pendant plus longtemps, entre autres parce qu'une partie des sommes accumulées pour soutenir la viabilité de leur régime de retraite a été utilisée à d'autres fins par leur employeur. »

L'ACEP a souligné que le gouvernement a renié ses engagements contractuels lorsqu'il a puisé dans la caisse de retraite pour réduire son déficit dans les années 2000. Peu importe si le gouvernement fédéral pouvait oui ou non puiser légalement dans le surplus, l'impact de cette ponction est désormais manifeste. Le régime de retraite de la fonction publique, comme les régimes à prestations définies, pâtit aujourd'hui des congés de cotisation que de nombreux employeurs ont pris entre 1994 et 2003.

L'ACEP a visé le dernier budget du gouvernement conservateur dans lequel celui-ci annonçait deux modifications au régime de pension de la fonction publique : le report à 65 ans de l'âge normal de la retraite pour les employés qui allaient être embauchés après le 1er janvier 2013 et la hausse des cotisations des employés afin qu'elles atteignent un niveau égal à celui de l'employeur. Ces modifications s'expliquent en

partie par le manque à gagner que l'appropriation du surplus fait peser sur le régime, même si celui-ci demeure solvable et entièrement capitalisé.

Historique de la question des pensions de retraite

La mésentente sur la question des pensions de retraite a été l'objet d'un débat public acrimonieux qui s'est étendu sur presque deux décennies. Bien que le fait de réexaminer les questions de pension de retraite ne change nullement la décision de la Cour, il importe de ne pas oublier le déroulement des événements, les motivations et les gestes posés par un employeur public déloyal, non plus que le problème unique auquel font face les employés du gouvernement. De toute évidence, cette affaire nous permet de tirer des leçons et nous montre l'angle à adopter pour évaluer les actions futures du gouvernement. Tout ceci ajoutera un contexte et une certaine compréhension aux conflits de travail actuels au sein des effectifs fédéraux.

A. Le régime

La Cour suprême a peut-être vu juste en statuant que le régime de pension d'avant 1999 n'était pas un fonds fiduciaire. En fait, le régime tenait plus du programme de prêt sur le salaire que du fonds fiduciaire. Alors qu'aucun montant n'était placé sur le marché financier, le gouvernement prenait effectivement 7,5 pour cent sur tous les chèques de paie des employés. Ces fonds étaient alors crédités aux recettes générales du gouvernement et vite dépensés. Ce montant et la propre contribution du gouvernement étaient inscrits sur les comptes de pension de retraite à titre de créance exigible à l'endroit du régime. Ils étaient comptabilisés dans les Comptes

Il convient de s'interroger sur l'honnêteté et l'intégrité d'un organisme qui tient deux jeux de registres sur une seule et même chose.

nationaux du Canada comme une dette. En réalité, le gouvernement n'a jamais fourni un sou au régime. Tout le régime n'était qu'une énorme reconnaissance de dette. En plus des fonds auxquels le prêt correspondait, l'intérêt crédité se fondait sur un taux obligataire de 20 ans. Ce taux était très avantageux pour les finances gouvernementales, car le taux à long terme a été substantiellement moindre que les taux d'intérêt courants tout au cours des années 1970 et 1980. Le régime constituait une source d'emprunt à des taux moindres qu'aux taux du marché. La différence entre le montant dû au régime et le coût prévu du régime constituait le « surplus actuariel ».

B. Le surplus

De quelle façon le surplus a-t-il été engendré? Au cours des années 1990, le gouvernement libéral a mis en œuvre un programme de contrôle des salaires qui a duré six ans et qui s'est caractérisé par un gel des salaires durant les cinq dernières années du programme. La pension de chaque employé étant fondée sur son salaire moyen, le résultat net a été de réduire les futures pensions de 15 pour cent, selon les estimations. Voilà principalement pourquoi le régime de retraite de la fonction publique antérieur à 1999 a accumulé un surplus de 28 milliards de dollars. Le gouvernement fédéral n'a jamais contesté les facteurs qui ont créé le surplus.

Durant la période de compressions budgétaires des années 1990, le gouvernement a tenté d'avoir accès à ces fonds excédentaires afin de les appliquer à la Dette nationale et à ses frais

d'emprunt. Vers 1995, le gouvernement a commencé à amortir une partie du surplus comme crédit net au titre de sa contribution. Parallèlement, il a réduit le calcul des intérêts produits par le régime en raison de la diminution du surplus. Cette comptabilité ingénieuse a donné au gouvernement un congé de contribution au régime de pension et réduit la Dette nationale du Canada. La législation sur les pensions ne prévoyant aucun mécanisme de retrait du surplus, l'ingénieuse comptabilité du gouvernement a été contestée devant les tribunaux par les prédécesseurs de l'ACEP (l'ACEPT et l'AESS). Compte tenu de la décision de la Cour suprême, ces causes se sont terminées par leur retrait.

Au cours des années 1990, le gouvernement tenait deux jeux de registres comptables. Les comptes de pension reflétaient toujours l'excédent de 28 milliards de dollars, mais les Comptes nationaux du gouvernement tenaient compte de la réduction des surplus. Le premier jeu de registres était communiqué aux syndicats, aux associations de retraités et aux membres du Comité consultatif [du gouvernement] sur la pension, afin de leur assurer que le surplus de pension se trouvait dans le régime. Paradoxalement, les Comptes nationaux, qui étaient rendus publics, tenaient compte de l'amortissement des surplus et créditaient au gouvernement fédéral l'efficacité des mesures appliquées à la réduction du déficit et de la dette du Canada. Il convient de s'interroger sur l'honnêteté et l'intégrité d'un organisme qui tient deux jeux de registres sur une seule et même chose.

C. Le nouveau régime de pension (Projet de loi C-78)

Ainsi donc, si le régime de pension des employés du gouvernement fédéral réussissait au point de créer un surplus sur papier, pourquoi le gouvernement avait-il besoin d'établir un nouveau régime comme celui qui était envisagé dans le projet de loi C-78? Bien sûr, il s'agit simplement d'une question d'économie et d'âpreté au gain. Tout d'abord, les vrais régimes de pension qui ont investi des fonds ont obtenu un rendement important tout au long des années 1980 et 1990. Les régimes de retraite par capitalisation étaient donc considérés comme des sources de vraies liquidités, particulièrement si le gouvernement s'octroyait la capacité à retirer le surplus du régime. De plus, la pratique gouvernementale consistant à emprunter et à dépenser les cotisations à pension des employés donnait prise aux cycles du marché économique. Les taux d'intérêt qui grimpaient en flèche au cours des années 1980 ont fini par faire place à des taux inférieurs dans les années 1990. Il en est résulté que le taux obligataire sur 20 ans utilisé pour calculer les intérêts du régime de pension courant allait être sensiblement supérieur aux taux d'intérêt courants. Il s'agissait d'un facteur secondaire en ce qui concerne l'accroissement du surplus de pension. Le gouvernement devait transformer le régime de pension de l'époque, car les intérêts créditeurs auraient une

incidence encore plus négative sur la Dette nationale.

Vers le milieu des années 1990, le gouvernement a laissé planer l'idée d'un régime de pension réel, les fonds devant être investis par les employés et le gouvernement fédéral. Les négociations (discussions) tenues entre les représentants du gouvernement et les représentants syndicaux membres du Comité exécutif du Conseil national mixte ont abouti rapidement à une impasse. Les représentants du gouvernement avaient comme position que les agents négociateurs devaient laisser la totalité du surplus (30 milliards de dollars) au gouvernement. En échange, le gouvernement donnerait aux agents négociateurs des sièges au conseil de gestion du régime de pension et partagerait tout surplus éventuel du nouveau régime. Les syndicats ont adopté comme position que les fonds excédentaires de l'époque devaient être conservés comme couverture contre tout ralentissement économique imprévu. Ces positions étaient irréconciliables et ont mené au litige qui a culminé par la décision de la plus haute Cour du Canada.



Le litige a commencé vers 1999, à la suite de l'adoption du projet de loi C 78.

D. Surplus du nouveau régime

Grâce au projet de loi C-78, le gouvernement fédéral a décidé d'entrer dans le monde des vraies caisses de retraite, en s'attendant probablement à ce que le rendement produise un surplus qu'il pourrait utiliser à ses propres fins. Il convient également de savoir qu'un tel projet était totalement étranger aux règles d'investissement et d'administration appropriées aux régimes de pension canadiens. Des années auparavant (1985), le gouvernement fédéral avait adopté la Loi sur les normes de prestation de pension (LNPP), qui régit les régimes du secteur privé et qui, en outre, protège les surplus des régimes de pension contre les raids des employeurs.

La LNPP ne s'applique pas au régime de pension de la fonction publique. Elle exige que tout employeur qui cherche à avoir accès à la totalité ou à une partie de l'excédent d'un régime obtienne le consentement des participants actuels par vote à la majorité des 2/3 et fasse de même pour les anciens participants. Le fait que le gouvernement fédéral impose des normes élevées aux entreprises du secteur privé qui sont dotées de régimes de pension et qu'il s'en exempte lui-même constitue le comble de l'hypocrisie.

Élément clé du nouveau régime, le gouvernement a acquis le pouvoir de puiser dans le surplus à son gré pour rembourser sa dette ou s'accorder un congé de cotisation.

E. La nature mouvante du risque lié aux pensions

Puisque les employés fédéraux participent à un régime de pension à prestations déterminées, le gouvernement fédéral a fait valoir aussi bien à la

cour qu'au public qu'il supporte seul la totalité du risque d'un manque éventuel de bénéfices nets du régime. De fait, cette allégation a été au centre de sa campagne de relations publiques tout au cours du litige sur les pensions. Bien qu'elle semble raisonnable, cette prétention a été constamment contredite par l'action du gouvernement fédéral. En effet, même si les prestations du régime sont déterminées, le gouvernement a constamment pris des mesures pour extraire de l'argent des participants au régime afin de réduire sa contribution (exposition).

Au début des années 1980, aux prises avec une grave récession, le gouvernement fédéral a limité l'indexation pour deux ans, en promettant de rétablir l'indexation le plus rapidement possible. Près de 28 ans plus tard, les retraités attendent toujours.

En 1985, face aux hausses des coûts prévues pour le régime et à un « déficit du régime » réel, le gouvernement conservateur a tenté d'enlever l'indexation garantie qui était payée par les cotisations des employés. En contrepartie, le gouvernement offrait d'établir un conseil de gestion mixte. Les rebondissements politiques et les manifestations des syndicats et des associations de retraités ont fait échouer cette tentative d'élimination de l'indexation.

Comme nous l'avons fait remarquer dans le présent document, les gestes posés par le gouvernement fédéral en vue d'exercer un contrôle direct sur les salaires des employés ont entraîné un surplus de fonds du régime, surplus que le gouvernement a confisqué pour réduire la Dette nationale. Le surplus aurait pu servir de protection contre un éventuel ralentissement du nouveau régime de pension, pour ainsi amoindrir les futurs risques en puissance. Le geste du gouvernement fédéral contrastait radicalement avec l'action

d'autres employeurs qui se trouvaient dans des situations semblables. La société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) faisait face à des dilemmes similaires en matière de pension. Sans aucune obligation, elle a choisi de partager le surplus de pension avec ses employés.

Les changements législatifs et réglementaires apportés récemment (2012) au régime de pension ont eu pour effet d'augmenter les cotisations des employés de façon marquée et de porter l'âge de la retraite à 65 ans. Les employés contribuant davantage au régime et prenant leur retraite à un âge plus avancé, le risque pour le gouvernement fédéral à titre d'employeur se trouve réduit par la diminution de sa contribution.

L'imposition de mesures de contrôle draconiennes aux négociations et la limitation par le gouvernement des hausses salariales à 1,5 pour cent devraient réduire le salaire moyen calculé pour établir le montant des prestations de l'employé. Même s'il sera moins extrême que dans le cas des contrôles du début des années 1990, l'effet sera semblable et pourra engendrer un surplus, que le gouvernement retirera du régime.

F. Le débat public

À la suite de la récession économique de 2007 et de l'effondrement à moyen terme des marchés boursiers, des groupes politiques et des groupes de réflexion conservateurs ont commencé à attaquer le régime de pension fédéral. Bien entendu, le régime était déficitaire en raison de la récession mondiale et de la contraction des marchés boursiers. En décembre 2009, l'Institut CD Howe a publié un rapport où il prétendait que le régime comptait un déficit supplémentaire de 58 milliards de dollars. L'Institut CD Howe avait établi cette estima-

tion à l'aide de la méthode dite « comptabilité à la juste valeur » (CJV). L'Institut a également demandé la réduction des coûts (prestations) et du risque liés au régime. L'ACEP a répondu promptement au rapport de CD Howe, en démontrant que la méthode de la CJV servait tout simplement à autoriser les comptes sur marge à la bourse des valeurs mobilières et qu'elle n'avait jamais eu pour raison d'être d'évaluer des comptes de pension. L'ACEP a fait valoir qu'un certain nombre de personnalités politiques et économiques et de grandes sociétés remettaient sérieusement en question l'utilisation de la CJV, en avançant que l'utilisation de cette méthode comptable jouait un rôle crucial dans la rapide spirale à la hausse puis à la baisse des marchés boursiers. La question de savoir qui avait fourni à l'Institut CD Howe les renseignements sur la pension afin qu'il puisse mener son analyse mal orientée est demeurée sans réponse. L'absence de commentaire de la part des cadres supérieurs de la fonction publique a été la réponse la plus éloquente à cette question.

Indompté, l'Institut CD Howe a poursuivi ses efforts mal guidés et a déclaré en décembre 2011 que le déficit du régime s'élevait en réalité à 80 milliards de dollars de plus que les montants inscrits dans les comptes publics. Dans une lettre publiée dans le quotidien Ottawa Citizen et intitulée : « Institute cries 'wolf' on lurking liability » (l'Institut crie « au loup »!) soumise par Bill Krause, ancien membre du Comité consultatif sur la pension de la fonction publique et ancien président de l'ACEP, l'Institut a été de nouveau rappelé à l'ordre.

« C'est à nouveau le temps de l'année où le petit garçon se précipite en ville pour crier « au loup! » Le petit garçon, c'est le vilain Institut C. D. Howe et le loup, le monstrueux déficit actuariel qui se cache dans les régimes

de pension de retraite de la fonction publique du Canada... Je suis conscient de la démarche que l'Institut a adoptée : mentez souvent, mentez à pleine voix, quelqu'un finira bien par vous croire! »

G. Les mythes des pensions

Le Régime de pension de retraite de la fonction publique du Canada se prête facilement aux attaques, car 40 pour cent seulement des travailleurs canadiens sont membres de régimes de pension d'employeur. Par ailleurs, les grands bonzes et les journaux traitent souvent le régime de pension du gouvernement fédéral de « Régime de pension Cadillac ». En réponse, l'ACEP a montré que, selon les résultats d'analyses comparatives effectuées pour le gouvernement fédéral auprès de régimes de référence des gouvernements provinciaux et des grandes sociétés, le régime de pension de la fonction publique se situe dans la moyenne. Dans ce cas également, le gouvernement fédéral n'a jamais produit cette information à l'appui de ses employés ou du régime. Il semblerait que le gouvernement ait toujours eu l'intention d'inspirer l'animosité ou l'envie du public à l'égard de ses employés, afin d'établir les conditions qui allaient favoriser l'imposition de restrictions sur ses effectifs.

Leçons et attentes

Il ressort manifestement de ces expériences que pendant toute période de compressions, les gouvernements font porter un lourd fardeau à leurs propres effectifs, plutôt que de faire partager l'inconfort des restrictions à toute la population. Le stratagème est expéditif du point de vue politique et a été la norme de conduite des gouvernements du Canada successifs, aussi bien libéraux que conservateurs. Même armés de données et d'analyses convaincantes, les em-

ployés fédéraux ne devraient jamais s'attendre à jouir de la sympathie du grand public relativement à la plupart des questions de relations de travail.

Les enjeux du régime de pension fédéral n'ont jamais été l'équité ou l'intégrité, ni des discussions fondées sur les faits et l'information. Le débat est un exercice de pouvoir; le gouvernement fédéral se sert de la loi pour imposer sa volonté.

Alors que le gouvernement du Canada finance en partie le régime de pension de retraite fédéral, il faut toujours s'attendre à ce que ses intérêts financiers dans le régime éclipsent toute responsabilité perçue d'administrer les fonds du régime au profit des employés. Il faut s'attendre à ce qu'il prévoie un surplus du régime aussitôt qu'il le pourra et qu'il le retire. Par la suite, si les cycles économiques conduisent à un déficit prévu, il étudiera les possibilités de reporter les coûts sur les participants au régime. Voilà exactement ce qui en est ressorti depuis le milieu des années 1990. L'histoire va se répéter.

Vous attendiez-vous à mieux de la part d'un organisme qui tient deux jeux de registres sur la même chose? ●

La modernisation de la fonction publique. Un cheminement difficile

Les syndicats ont changé radicalement de buts et de stratégies depuis leur arrivée dans le monde du travail, il y a plus d'un siècle. Aux premiers jours de leur histoire, les syndicats ont concentré leurs efforts principalement sur l'acquisition de droits et d'avantages sociaux que les employés n'avaient jamais eus. Par exemple, la semaine de 40 heures, le droit de grève, le droit de repos la fin de semaine, des vacances payées, des conditions de travail sécuritaires, le congé de maladie et une pension raisonnable étaient les objectifs clairs et nets de l'époque. Cependant, ces dernières années, les objectifs ont radicalement changé. Au lieu de travailler à acquérir de nouveaux droits et avantages pour les employés, les syndicats luttent pour simplement conserver ce qui avait été acquis par des luttes et des négociations ardues.

L'ACEP ne fait pas exception en travaillant sans cesse pour résister aux efforts incessants du gouvernement fédéral, et en limiter les conséquences, en vue de gruger les droits et avantages des employés; le gouvernement a commencé par employer des mesures unilatérales très sévères et, plus récemment, est passé à des mesures législatives prohibitives subtilement élaborées. Il suffit d'examiner brièvement les stratégies de modernisation de la fonction publique qu'il a utilisées au cours des dernières années pour se rendre compte à quel point la situation s'est détériorée et pour voir de quelle façon le rôle d'agent négociateur de l'ACEP s'est vu définir en grande partie par ces dures réalités du milieu de travail.

2001 : rapport Fryer, des signes d'espoir

Au cours des années 1990, les relations de travail entre le gouvernement fédéral et la fonction publique étaient, sur de nombreux points, les pires jamais connues. La cause en était les mesures unilatérales très sévères imposées par l'employeur pour régler les conflits de travail en sa faveur. Parmi ces mesures, nommons entre autres un gel des salaires, la suspension répétée de la négociation collective, la suspension ou le refus répété de l'arbitrage obligatoire, le retour au travail des fonctionnaires en grève, des changements unilatéraux aux principales lois du travail qui protégeaient les droits des employés,

***Le dysfonctionnement
des relations de travail dans
la fonction publique était
attribuable principalement
au déséquilibre critique des
pouvoirs entre l'employeur
et les employés.***

l'appropriation de l'excédent de 30 milliards de dollars des régimes de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, des Forces armées et des employés de la fonction publique.

Les relations de travail en milieu de travail fédéral étaient devenues si malsaines qu'en 2001 le gouvernement a constitué un comité spécial pour enquêter sur la situation et recommander des améliorations.

Sous la direction de John Fryer, le Comité consultatif des relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, de composition équilibrée, car il comptait des représentants des employés et de l'employeur, plus des spécialistes des relations de travail, s'est mis au travail. En juillet 2001, après des mois de consultation et de réflexion sur le mauvais état des relations de travail, le Comité a publié ses conclusions dans un document intitulé « Travailler ensemble dans l'intérêt public », dans lequel il présentait 33 recommandations.

En un mot, le comité concluait que le dysfonctionnement des relations de travail dans la fonction publique était attribuable principalement au déséquilibre critique des pouvoirs entre l'employeur et les employés. Les recommandations mises de l'avant visaient à corriger ce déséquilibre.

Malgré certaines préoccupations sur quelques points, les syndicats ont été généralement très favorables au rapport, exprimant un optimisme prudent à l'endroit d'un changement positif. Par contre, la réponse de l'employeur a été toute autre.

2002 : le groupe de travail Quail, des tendances décevantes

Pendant que la partie II du Rapport Fryer était sous presse, sans aucun préavis aux syndicats,

Le groupe de travail avait pour but de proposer une nouvelle législation régissant la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale, absolument sans aucun représentant du monde syndical.

le Conseil du Trésor a créé son propre comité d'enquête, absolument sans aucun représentant du monde syndical.

Le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (2002) était dirigé par Randal Quail, ancien sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Ce groupe de travail avait pour mandat de recommander une politique moderne de gestion des ressources humaines, de même qu'un cadre législatif et institutionnel, dans l'espoir de mettre à niveau le système et de faire de la fonction publique fédérale un employeur de choix.

Le groupe de travail prévoyait le dépôt d'un projet de loi à la Chambre des communes au plus tard à l'été 2002. Il était clair que la « vision » du groupe de travail ne devait pas être limitée par le cadre législatif existant ou les

précédents qui régissaient la gestion des ressources humaines. En fait, le groupe de travail avait pour but de proposer une nouvelle législation régissant la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale.

En fin de compte, le groupe de travail a annoncé que la loi attendue apporterait des changements d'importance dans quatre domaines clés de la gestion des ressources humaines et, comme le temps allait le démontrer, aucun de ces changements n'a produit des résultats favorables aux employés. Ces quatre domaines étaient la dotation en personnel, les recours, les relations de travail et les valeurs. (Pour plus de précisions, veuillez consulter l'édition d'Entre Professionnels de juillet 2009.) En somme, on pourrait dire que la principale préoccupation du groupe de travail consistait à établir un cadre législatif qui serait accepté par les sous-ministres. C'est donc avec un minimum de considération pour les vues et les préoccupations des syndicats que ce groupe de travail a remis son rapport. Comme prévu, il s'est ensuivi que des changements ont été apportés rapidement aux lois afin de mettre les recommandations en vigueur.

2003 : la Loi sur la modernisation de la fonction publique et la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Le 2 septembre 2003, l'ACEP a comparu devant le Comité sénatorial permanent des finances nationales et a présenté le point de vue de l'Association sur le projet de loi C-25, la nouvelle Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP), qui devait :

La Cour suprême du Canada rendu un arrêt dans lequel elle reconnaissait pour la première fois que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé.

« moderniser l'emploi et les relations de travail dans la fonction publique ».

Nous avons de nombreuses préoccupations. Mais l'ACEP a mis l'accent sur celles qui touchaient le plus ses membres et a recommandé 11 amendements à la Loi sur la modernisation de la fonction publique, sept à la partie créant une nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et quatre aux changements proposés à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

L'ACEP a tenté de convaincre les membres du Comité sénatorial que la nouvelle LRTFP et les modifications proposées à la LEFP n'allaient pas améliorer les relations. Elles réaligraient les relations de telle manière que les progrès réalisés par les syndicats au cours des 36 années précédentes seraient perdus.

Malgré les efforts de l'ACEP et d'autres agents négociateurs, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, la sanction royale a été accordée à la LRTFP en novembre 2003 sans qu'aucun des amendements proposés par les syndicats au projet de loi de l'employeur ne reçoivent l'assentiment. Le déséquilibre des pouvoirs qu'avait noté le

Forum des politiques publiques et le Comité Fryer n'avait pas disparu pour autant; en fait, il était accentué.

2009 : la Loi d'exécution du budget, la Loi sur le contrôle des dépenses et la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public

Restructurer le rapport de pouvoirs afin d'accentuer et d'inscrire dans la loi le pouvoir prépondérant de l'employeur n'est qu'une des façons dont l'employeur législateur impose sa volonté. Tout comme il l'a fait dans les années 1990 avec la suspension de la négociation, le Conseil du Trésor a décidé encore une fois en 2009 d'abolir le droit de négocier, un peu plus subtilement cette fois, avec la Loi sur le contrôle des dépenses (LCD), la partie 10 du projet de loi C-10 ou Loi d'exécution du budget. Et comme si la LCD ne suffisait pas, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP), la partie 11 du projet de loi C-10, a été ajoutée pour faire bonne mesure.

La LCD a été rédigée de telle manière que, même si elle n'interdisait pas la négociation de toutes les questions, elle définissait effectivement les hausses salariales des fonctionnaires syndiqués pour une période de cinq ans, sans possibilité de négocier. La LCD a eu pour effet qu'aucune convention collective ni décision arbitrale ne pouvait accorder une hausse des taux salariaux dépassant ceux prescrits par elle. Pour couronner le tout dans le cas de l'ACEP, la LCD a éliminé en pratique l'entente concernant l'impact salarial de la mise en œuvre de la conversion sur les membres EC de l'ACEP.

L'arrêt BC Health Services et l'avenir des relations de travail dans la fonction publique fédérale

Le 8 juin 2007, la Cour suprême du Canada a, dans l'affaire BC Health Services (Services de santé en Colombie-Britannique), rendu un arrêt dans lequel elle reconnaissait pour la première fois que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé par la liberté d'association garantie à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés. La Cour suprême a conclu que le droit de négociation collective ne saurait se limiter à la simple possibilité de présenter des revendications. Par voie de conséquence nécessaire, la LRTFP prévoit que certains sujets ne peuvent faire partie du contenu d'une convention collective valide; le processus de négociation collective perd donc tout sens à leur égard.

En conséquence du jugement de la Cour, l'ACEP a conclu et fait valoir que les restrictions imposées par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique sur la négociation violaient la garantie de liberté d'association prévue dans la Charte. Selon l'ACEP, le Conseil du Trésor ne peut plus refuser de négocier des questions importantes pour les fonctionnaires pour la simple raison que la Loi l'interdit prétendument. L'employeur ne peut pas non plus légiférer pour apporter unilatéralement des changements à la nature même de sa relation avec les agents négociateurs.

La contestation en vertu de la Charte

En mai 2008, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'ACEP ont lancé une contestation constitutionnelle dans le but de faire invalider les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui interdisent aux fonctionnaires fédéraux de négocier des protections et améliorations dans divers domaines, dont les pensions, la classification et la dotation. Dans leurs affidavits, les syndicats allèguent que les restrictions législatives contestées enfreignent fondamentalement leur capacité de participer à des activités associatives protégées et que l'adoption de ces limites par le gouvernement constitue une ingérence substantielle dans la capacité des membres de l'IPFPC et de l'ACEP à prendre part à des négociations collectives. Voir notre article intitulé « La contestation en vertu de la Charte : la négociation collective, un droit constitutionnel » dans la présente publication.

En novembre 2011, le Conseil exécutif national de l'ACEP a décidé que l'Association mettrait fin à la contestation au motif que, selon la jurisprudence croissante, l'ACEP finirait par perdre sa cause.

Vers l'avenir

La seule façon d'améliorer les relations à ce moment-ci de notre histoire consiste, pour les syndicats et les employés, à continuer d'insister pour conserver les droits reconnus par la Charte par suite de l'arrêt BC Health Services, même si le gouvernement ne veut pas les reconnaître.

L'employeur doit être contesté et se faire rappeler ses obligations de façon à ce que la pression soit maintenue et à ce qu'il soit possible d'aménager un nouveau paysage - une relation nouvelle et équilibrée. Une fois l'équilibre installé, il deviendra possible pour les agents négociateurs et l'employeur de s'asseoir à la même table et de travailler comme de véritables partenaires, de régler les problèmes par la discussion, de dégager les intérêts convergents, de respecter les différences et de trouver des solutions qui traverseront les inévitables crises du milieu de travail de la fonction publique. ●

La négociation collective au sein de la fonction publique fédérale. Optimiser les résultats dans un environnement difficile et restrictif

À titre d'agent négociateur, l'ACEP exécute une multitude de tâches pour servir ses membres, et la négociation collective est manifestement au centre de ces activités. Cependant, l'employeur étant le gouvernement du Canada, nous devons affronter une série de difficultés particulières que les syndicats du secteur privé n'ont pas à surmonter. Dans cette rétrospective de dix années de négociation collective au sein de la fonction publique fédérale, nous voulons apporter un éclairage critique sur cet environnement difficile et le processus de négociation qui s'ensuit. Nous espérons également apporter une nouvelle façon de comprendre et d'évaluer les difficultés auxquelles l'ACEP est confrontée quotidiennement en représentant ses membres et en protégeant leurs intérêts.

Le portrait global - Un jeu inégal

En bref, la négociation collective à la fonction publique fédérale est semblable à un combat où l'un des lutteurs aurait une main attachée dans le dos. Voilà la dure réalité que doivent affronter tous les agents négociateurs de la fonction publique depuis le tout début de la négociation collective à la fonction publique fédérale en 1967.

Alors que la loi accordait officiellement aux employés de la fonction publique le droit à la négociation collective, l'employeur a utilisé à répétition, au cours des années, toute une gamme de tactiques pour entraver ce droit et, à l'occasion, empêcher son application équitable. Parmi ces tactiques, nommons l'adoption de lois de retour au travail, les gels des salaires, la suspension répétée de la négociation collective, la suspension de l'arbitrage à effet exécutoire, la limitation des hausses salariales pendant des périodes données.

C'est dans cet environnement difficile et restrictif, qui penche fortement en faveur de l'em-

ployeur, que l'ACEP et les autres syndicats de la fonction publique fédérale travaillent inlassablement à atteindre les meilleurs résultats possibles pour leurs membres.

Négociation dans le secteur public par opposition au secteur privé

Le premier trait distinctif de la négociation dans le secteur public est l'absence du profit comme enjeu important. Contrairement à son homologue du secteur privé, l'employeur du secteur public ne doit pas son existence à la réalisation de profits pour les propriétaires d'une entreprise. Il existe pour défendre l'intérêt public conformément à la volonté d'un gouvernement, lui-même soumis à la volonté de l'électorat.

Une importante conséquence du caractère politique de l'employeur sur la négociation collective, par opposition à la perspective du



profit, c'est l'instabilité. Tous les quatre ans, et souvent plus rapidement, des changements fondamentaux peuvent se produire dans l'orientation de la fonction publique et même dans sa structure. Cette instabilité continue rend la fonction publique intrinsèquement inefficace. Ce phénomène ne signifie pas que les gestionnaires du secteur public sont inefficaces, tout au contraire. Les gestionnaires du secteur privé pourraient beaucoup apprendre des gestionnaires du secteur public, qui doivent concevoir des moyens d'assurer la continuité et l'efficacité des activités dans un tourbillon de changements d'orientation incessants. Par contre, cela signifie que les forces objectives du marché, pour ainsi dire, ne se font sentir qu'indirectement sur l'employeur du secteur public à la table de négociation, à travers un filtre où la politique infléchit les politiques.

Le trait distinctif de la négociation dans la fonction publique est celui où l'une des deux parties peut changer les règles du jeu à mi-

chemin. Dans le secteur privé, l'employeur et les employés ne s'entendent pas à la table de négociation, ils doivent se soumettre aux règles énoncées dans la loi. Par contre, dans les négociations de la fonction publique fédérale, les règles sont définies par l'une des deux parties : l'employeur. Or, l'employeur de la fonction publique fédérale est également le législateur. Au bout du compte, si une partie peut obliger l'autre à reprendre le travail en lui imposant une convention collective, tout le processus de négociation s'en trouve faussé.

Un pion dans un jeu plus vaste

Depuis le début des années 1990, les gouvernements fédéraux successifs suivent une politique qui vise à freiner l'augmentation des salaires dans le secteur privé en contrôlant ou bloquant les salaires dans le secteur public. Le but consiste à exercer un contrôle sur l'inflation et à stabiliser le marché non seulement pour encourager les investissements cana-

***L*a négociation collective à la fonction publique fédérale est semblable à un combat où l'un des lutteurs aurait une main attachée dans le dos.**

diens, mais également pour attirer davantage d'investissements étrangers. Appuyé par les gouvernements provinciaux qui ont suivi une stratégie salariale semblable, les gouvernements fédéraux successifs ont appliqué avec succès une politique de contrôle des salaires afin de créer des conditions propices au maintien d'un taux d'inflation bas, stable et prévisible. La politique salariale n'a été que l'un des nombreux outils qui se sont ajoutés à la politique monétaire pour maîtriser l'inflation. Toutefois, cette politique particulière a eu un effet direct sur la négociation collective dans la fonction publique.

Par conséquent, les négociateurs du Conseil du Trésor se présentent à la table de négociation avec des mandats de rajustement des salaires correspondant à la prédiction de fluctuation du taux d'inflation faite par Finances Canada. Au-delà des impasses qui peuvent se produire à la table, les mandats ont été protégés par la menace d'une loi imposant le retour au travail et par une interprétation étroite de la Loi.

La réponse de l'ACEP

Forcés de négocier dans le cadre des contraintes imposées par la politique salariale du gouvernement, les agents négociateurs de la fonction publique ont eu tout un défi à relever à la table de négociation. Comme réponse, l'ACEP et d'autres syndicats du secteur public ont insisté pour que d'autres propositions d'ordre économique prennent le devant de la scène.

D'abord, les agents négociateurs ont préconisé de plus en plus la restructuration des échelles de salariales pour régler les problèmes de « paye ». Le trait distinctif de la restructuration des échelles, c'est qu'elle a un impact moindre que les rajustements salariaux, mais qu'elle peut avoir un impact positif pour une partie sinon l'ensemble des membres d'une unité de négociation.

En deuxième lieu, les agents négociateurs ont proposé, parfois avec succès, des gains économiques ponctuels tels des primes à la signature. Ceci donne plus d'argent aux personnes, mais l'impact à terme de ces primes est moindre, car il ne s'agit pas de coûts salariaux récurrents pour l'employeur.

Troisièmement, lorsque la conjoncture crée une situation où le recrutement ou le maintien en poste du personnel est devenu un problème pour l'employeur, les agents négociateurs ont réussi à obtenir des allocations temporaires.

Viennent ensuite les clauses sur les congés. On pourrait avancer que les améliorations les plus importantes apportées dans les dernières rondes aux conventions collectives concernent les clauses sur les congés. Les divers types de congés ont connu des améliorations progressives par l'augmentation de la somme de congés accordée. Les améliorations sont aussi venues de la négociation de l'élargissement des conditions en vertu desquelles des congés de diverses formes peuvent être pris. Ces améliorations sont très importantes - presque aussi

importantes que les hausses salariales. Sondages après sondages démontrent que les congés, qu'il s'agisse de congés annuels, de congé de deuil ou de l'un des nombreux autres types de congés obtenus par les agents négociateurs de la fonction publique, arrivent au deuxième rang des priorités des employés de la fonction publique, immédiatement après les salaires.

Bref, guidés par les intérêts exprimés par leurs membres et malgré les contraintes imposées par les mandats salariaux du Conseil du Trésor dictés par la politique, les agents négociateurs ont concentré leurs efforts sur des revendications salariales créatives et l'amélioration des clauses sur les congés à la table de négociation. On peut s'attendre à ce que ces questions demeurent en tête de liste des priorités mises de l'avant par les agents négociateurs à la table de négociation avec le Conseil du Trésor.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des améliorations apportées à chacune des unités de négociation de l'ACEP au cours des dix dernières années.

Améliorations aux trois conventions collectives de l'ACEP

En 1967, les premières conventions collectives dans la fonction publique fédérale donnaient aux employés droit à quatre semaines de vacances, pas après huit ans, mais après 18 ans d'emploi continu. Des certificats du médecin étaient exigés pour des périodes de maladie de plus de trois jours consécutifs ou si l'employé avait déjà pris sept jours de congé de maladie dans l'année. Le congé de maternité était limité à six mois, sans indemnité de maternité.

Le taux de rémunération annuel maximal du groupe ES était de 21 750 \$, pour le niveau le

plus élevé ES-05. Les niveaux ES-06, ES-07 et ES-08 n'existaient pas à l'époque. Nous n'avons pas de données sur nos membres travaillant sur la Colline parlementaire en 1967, mais on peut affirmer sans risquer de se tromper que les salaires étaient comparables. Le salaire annuel maximal d'un TR-02 était de 10 106 \$, et celui d'un TR-03 de 11 861 \$.

Sans remonter jusqu'en 1967 pour relever les améliorations négociées aux conventions collectives par les comités de négociation ES, SI, EC, BdP et TR au fil des ans, voici une liste très incomplète d'améliorations récentes, soit depuis 2002.

Selon la situation personnelle ou professionnelle de chacun, certaines améliorations peuvent être plus importantes que d'autres. Au cours de votre carrière, vous et vos collègues bénéficierez à un moment ou à un autre de la plupart des droits prévus dans la convention collective.

Des concessions ont été faites à l'employeur pendant ces années, dont la plupart ont une valeur marginale pour les membres. L'exception la plus importante a été l'indemnité de départ à l'occasion de la retraite ou de la démission. L'ACEP n'a jamais cessé de lutter pour protéger les dispositions de l'indemnité de départ lors de la retraite ou de la démission. Toutefois, dans trois décisions distinctes, les arbitres ont inclus dans leurs décisions la concession à l'employeur de l'indemnité de départ versée à l'occasion de la retraite ou de la démission.

Si une partie peut obliger l'autre à reprendre le travail en lui imposant une convention collective, tout le processus de négociation s'en trouve faussé.

Les améliorations à la convention collective EC au cours des dix dernières années comprennent les 30 modifications suivantes :

1. Les salaires des employés EC ont augmenté au cours des dix dernières années. Par exemple, de 2002 à 2013, le taux annuel maximal de rémunération des EC-04 est passé de 69 631 \$ à 74 647 \$. Le maximum pour les EC-06 est monté de 78 913 \$ à 101 148 \$ par année. Un EC-07 plafonné au maximum depuis 11 ans a vu son taux annuel maximal grimper de 88 259 \$ à 113 016 \$. (Veuillez consulter le tableau de « Comparaison des salaires des unités de négociation de l'ACEP - 2002 à 2013 », page 48.)
2. La durée maximale d'un horaire à heures variables (un horaire comprimé) est passée de 28 jours à 52 semaines, ce qui permet aux employés d'accumuler des journées payées non ouvrées et de les prendre consécutivement.
3. La définition de la famille pour le congé non payé pour prendre soin de la famille a été élargie pour permettre aux employés EC de prendre congé pour un frère, une sœur, un beau-père, une belle-mère, un petit-fils, une petite-fille ou un grand-parent.
4. Les employés EC ont droit à un congé de soignant pour s'occuper d'un membre mourant de leur famille.
5. La définition de période de deuil a été élargie afin de donner plus de flexibilité.
6. Le congé parental peut être pris en deux périodes de semaines consécutives. Auparavant, le congé parental ne pouvait être pris qu'en une seule période de semaines consécutives.
7. La définition de famille pour le congé payé pour obligations familiales (COF) a été étendue par l'ajout de tous les enfants (et non seulement les enfants "à charge"), des parents de l'époux ou conjoint de fait et des grands-parents.
8. Le maximum du COF a été supprimé dans chaque sous-disposition, donnant plus de flexibilité aux employés EC.
9. Un nouveau congé payé de bénévolat de 7,5 heures a été ajouté à la convention collective.
10. Un nouveau congé payé de 7,5 heures pour des raisons de nature personnelle a été ajouté à la convention collective.
11. L'employé EC à qui un congé payé a été accordé à la suite d'une blessure, d'une maladie ou d'une affection n'a

pas à rembourser la somme reçue d'une police personnelle d'assurance invalidité.

12. Le congé non payé pour convenance personnelle de plus de trois mois mais ne dépassant pas un an peut être pris à deux reprises pendant la carrière de l'employé EC.
13. Lorsque l'employeur annule une période de congé annuel qui avait été approuvée, le congé annulé peut être reporté et utilisé dans l'année suivante.
14. La définition de congé compensateur a été élargie afin d'y inclure le travail accompli un jour férié désigné.
15. Les dispositions du congé de maternité et du congé parental ont été harmonisées avec le Régime québécois d'assurance parentale, permettant aux membres du Québec de profiter pleinement du régime.
16. Le temps rémunéré pour les arrêts en cours de route pendant le temps de déplacement est passé de trois à cinq heures.
17. Les membres EC qui travaillent pour le Bureau de la traduction sur la Colline Parlementaire ont droit au congé sessionnel, comme les membres TR qui travaillent sur la Colline.
18. L'article sur le congé de mariage a été remplacé par une nouvelle disposition dans l'article sur le congé annuel qui accorde 37,5 heures (5 jours) de congé payé.
19. L'indemnité de facteur pénologique a été redéfinie en fonction du risque, plutôt que de la garde de détenus. Et l'indemnité maximale versée aux em-

ployés qui travaillent dans des pénitenciers n'est plus réduite selon les degrés d'exposition au risque de chaque niveau de sécurité.

20. À la suite d'une plainte de l'ACEP devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le libellé de la convention collective concernant la rémunération rétroactive a été modifié. Les employés EC ont droit au plus favorable des deux calculs différents des salaires qu'utilise l'employeur pour les promotions, rétrogradations, mutations et intérimis se produisant pendant la période de rétroactivité. Le Conseil du Trésor a par la suite appliqué le même principe à tous les employés de la fonction publique. Cette nouvelle disposition peut représenter des milliers de dollars pour les employés à qui elle s'applique.
21. Avant la convention collective qui a expiré en 2006, les membres EC étaient payés à temps double un deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent uniquement s'ils avaient aussi travaillé le premier jour de repos. La rémunération des heures supplémentaires un deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent a été progressivement améliorée au fil de deux rondes. À compter de la convention collective qui a expiré en 2006, les heures supplémentaires le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent sont rémunérées à temps double, sauf si c'est l'employé qui a demandé de travailler le deuxième jour. Dans ces circonstances, les heures supplémentaires étaient rémunérées à temps et demi (1,5). Ensuite, à compter de la présente convention collective, les employés EC sont rémunérés à temps

- double pour chaque heure supplémentaire travaillée le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent de l'employé dans toutes les situations.
22. Le droit à un maximum plus élevé (15 heures) a été ajouté pour les déplacements à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis.
 23. L'employé EC qui est en déplacement pour 40 nuits pendant une année financière a droit à 7,5 heures additionnelles de congé payé et à 7,5 autres heures pour chaque période additionnelle de 20 nuits passées en déplacement jusqu'à un maximum de 37,5 heures par année.
 24. L'employé EC peut choisir de reporter à la prochaine année financière jusqu'à un maximum de 37,5 heures de congé compensateur inutilisé.
 25. Tout le travail accompli un jour de congé est rémunéré à temps et demi (les sept premières heures et demie) ou à temps double, jamais à temps simple.
 26. Les primes de poste et de fin de semaine sont passées de 1,75 \$ à 2 \$ l'heure pour les employés EC.
 27. L'indemnité de repas en heures supplémentaires est passée de 9,50 \$ à 10,50 \$ pour les membres EC.
 28. Lorsqu'un membre EC assiste à une conférence ou un congrès à la demande de l'employeur, l'employeur paie les frais d'inscription.
 29. Le droit à six semaines de vacances est accordé une année plus tôt, soit après 28 années de service.
 30. Sous réserve de la disponibilité des installations appropriées, l'Association peut tenir des réunions générales de membres locaux dans les installations ministérielles. L'endroit, la date et la durée de telles réunions doivent être approuvés au préalable par l'administrateur général ou son délégué.

Les améliorations à la convention collective TR au cours des dix dernières années comprennent les 30 modifications suivantes :

1. Les salaires ont augmenté. Par exemple, de 2002 à 2013, le taux de rémunération annuel maximal pour un TR-02 est passé de 56 142 \$ à 74 542 \$. Le maximum pour un TR-03 est monté de 66 754 \$ à 87 730 \$. (Veuillez consulter le tableau de " Comparaison des salaires des unités de négociation de l'ACEP - 2002 à 2013 ", page 48.)
2. La définition de période de deuil a été élargie afin de donner plus de flexibilité.
3. Le congé de mariage a été remplacé par un congé de cinq jours une fois en carrière et a été placé dans l'article sur le congé pour obligations familiales (COF).
4. Ensuite, le congé de cinq jours a été ajouté à l'article sur les congés annuels et ainsi retiré du plafond des congés pour obligations familiales.
5. La définition de famille aux fins du congé payé pour obligations familiales (COF)

- a été étendue à tous les enfants et non plus seulement aux enfants “à charge”.
6. Le maximum du COF a été supprimé dans chaque sous-disposition, donnant plus de flexibilité aux employés TR.
 7. Les dispositions du congé de maternité et du congé parental ont été harmonisées avec le Régime québécois d'assurance parentale, permettant aux membres du Québec de profiter pleinement du régime.
 8. Un nouveau congé payé de bénévolat de 7,5 heures a été ajouté à la convention collective.
 9. Un nouveau congé payé de 7,5 heures pour des raisons de nature personnelle a été ajouté à la convention collective.
 10. L'employé à qui un congé payé a été accordé à la suite d'une blessure, d'une maladie ou d'une affection n'a pas à rembourser la somme reçue d'une police personnelle d'assurance invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé une prime.
 11. Le congé parlementaire et le congé d'interprétation sont étendus aux interprètes gestuels.
 12. L'approbation du congé non payé pour obligations personnelles n'est plus soumise aux nécessités du service.
 13. La rémunération pour le temps de déplacement est étendue à tous les interprètes multilingues.
 14. Le supplément de rémunération de 7 \$ n'est plus restreint à l'interprétation télévisée et s'applique à toute retransmission en direct.
 15. Le supplément de rémunération de 7 % est étendu à tous les traducteurs TR-02 qui travaillent le soir ou la nuit aux services parlementaires.
 16. Un repas est fourni ou une indemnité est versée à tous les employés TR qui travaillent à la Direction de la traduction parlementaire et de l'interprétation une période de 10,5 heures consécutives ou plus.
 17. Une nouvelle disposition est ajoutée dans le cadre du régime de travail spécial en traduction, c'est-à-dire un projet pilote de service de traduction après les heures 24/7.
 18. L'employé TR qui est assujéti au régime de travail spécial en traduction touche une allocation de 7 \$ l'heure pour toutes les heures normales de travail.
 19. Le régime de travail spécial et le supplément de rémunération sont étendus aux heures travaillées entre 18 heures et minuit, et le samedi et le dimanche.
 20. L'employeur peut autoriser le télétravail pour un employé qui consent volontairement à un régime de travail spécial.
 21. L'allocation de repas passe de 10 \$ à 10,50 \$.
 22. La période pendant laquelle un congé compensatoire acquis doit être utilisé passe de 12 à 16 mois.
 23. L'employé TR qui est en déplacement pour 40 nuits pendant une année financière a droit à 7,5 heures additionnelles de congé payé et à 7,5 autres heures pour chaque période

additionnelle de 20 nuits passées en déplacement jusqu'à un maximum de 37,5 heures par année.

24. À la suite d'une plainte de l'ACEP devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le libellé de la convention collective concernant la rémunération rétroactive a été modifié. Les employés TR ont droit au plus favorable des deux calculs différents des salaires qu'utilise l'employeur pour les promotions, rétrogradations, mutations et intérimis se produisant pendant la période de rétroactivité. Le Conseil du Trésor a par la suite appliqué le même principe à tous les employés de la fonction publique. Cette nouvelle disposition peut représenter des milliers de dollars pour les employés à qui elle s'applique.
25. Le droit à six semaines de vacances est accordé une année plus tôt, soit après 28 années de service.
26. L'employé TR a droit au remboursement, jusqu'à concurrence de 600 \$, de la cotisation annuelle versée à une association professionnelle membre

du Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes du Canada lorsque le paiement de cette cotisation est exigé pour l'exercice des tâches inhérentes à son poste ou pour satisfaire aux normes de sélection ou d'évaluation du groupe Traduction.

27. L'article sur les transformations techniques a été étendu à ce qui se trouve dans d'autres conventions.
28. L'employeur accorde deux (2) périodes de repos de 15 minutes chacune par journée normale de travail, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, aux employés à temps plein et à temps partiel.
29. Une nouvelle disposition permet à l'employé de recevoir sur demande écrite un exposé complet et à jour de ses fonctions et responsabilités, y compris du niveau de classification de son poste.
30. En vigueur le 19 avril 2013, tous les salaires sont augmentés de 3 845 \$ au titre du dernier rajustement relatif à la parité salariale.

Les améliorations à la convention collective AN/RA au cours des dix dernières années comprennent les 30 modifications suivantes :

1. Les salaires ont augmenté pour les membres du groupe AN/RA. Par exemple de 2002 à 2013, le taux de rémunération annuel maximal d'un AN-02 est monté de 69 631 \$ à 92 016 \$. Le maximum pour un AN-03 est passé de 76 553 \$ à 101 165 \$ par année.
2. Une nouvelle disposition sur la promotion professionnelle stipule qu'il incombe à la direction de promouvoir activement le perfectionnement professionnel et que celle-ci cherchera par tous les moyens à fournir les occasions nécessaires.

Groupes et niveaux choisis	Rémunération maximale \$		Augmentation de 2002 à 2013	
	2002*	2013	\$	%
AN-02	69 631	92 016	22 385	32,1
AN-03	76 553	101 165	24 612	32,2
EC-04 (ES-03/SI-04)	58 295	74 647	16 352	28,1
EC-06 (ES-05/SI-06)	78 913	101 148	22 235	28,2
EC-07 (ES-06/SI-07)	88 259	113 016	24 757	28,1
TR-02	56 142	74 542	18 400	32,8
TR-03	66 754	87 730	20 976	31,4

* Parité salariale pour le groupe TR

3. L'employé peut maintenant demander à son superviseur de donner par écrit la raison du refus, de la modification ou de l'annulation de tout type de congé.
4. Si, à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental, un employé embauché pour une période déterminée est réembauché à la Bibliothèque du Parlement dans les 90 jours de son retour au travail, il/elle n'a plus à rembourser les sommes reçues pendant son congé.
5. L'article intitulé Congé non payé pour les soins d'un parent a été modifié; en plus des soins à un parent, l'employé pourra maintenant prendre congé pour prodiguer des soins à son conjoint. La période minimale de congé a été réduite, passant de six à trois semaines.
6. La définition de la famille aux fins du Congé non payé pour les soins d'un parent a été étendue à toute personne ayant un lien de parenté qui réside en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence, de même qu'à l'enfant du conjoint de fait, à l'enfant en tutelle ou au petit-fils ou à la petite-fille, que l'enfant soit à charge ou non.
7. Sur demande et selon les circonstances individuelles, l'employé peut se voir accorder un congé payé pour obligations familiales pour une période plus longue que le maximum de cinq jours prévu dans l'article.

8. L'employé AN/RA peut se voir accorder un congé non payé de soignant pour s'occuper d'un membre mourant de sa famille.
9. L'employé-e qui est ou sera chargé-e des soins et de la garde d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant pourra maintenant diviser en deux la période de 37 semaines de congé parental non payé.
10. Aux termes des alinéas a) et b) de l'article sur le Congé non payé pour obligations personnelles, le congé non payé pour une période de trois mois et d'un an respectivement est disponible deux fois dans la carrière de l'employé.
11. L'employé AN/RA a droit à 28 jours de congé annuel après 28 années complètes de service.
12. Un nouveau congé payé de bénévolat de 7,5 heures a été ajouté à la convention collective.
13. La définition de la proche famille aux fins de l'article sur le congé de deuil comprend maintenant les grands-parents et " une personne à l'égard de laquelle l'employé a une obligation légale " (une percée dans la fonction publique fédérale).
14. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à une période de congé de deuil de cinq jours ouvrables consécutifs plutôt que cinq jours civils consécutifs.
15. L'employé qui subissait un deuil pendant une période de congé compensatoire voyait ses crédits de congé rétablis. Maintenant, l'employé voit ses crédits de congé rétablis également si le deuil survient pendant une période de congé de maladie ou de congé annuel.
16. L'employé reçoit la rémunération d'intérim après trois jours ouvrables consécutifs au lieu de dix jours.
17. S'il est demandé à l'employé de fournir un certificat médical, l'employeur doit rembourser les frais associés.
18. L'employé qui fait des heures supplémentaires a maintenant le choix entre le remboursement du coût du stationnement ou le paiement d'une course en taxi.
19. L'indemnité de repas pour l'employé qui fait des heures supplémentaires a été augmentée à 10.50 \$.
20. À une exception près prévue dans la convention collective, toute période d'emploi, continue ou non continue, à la Bibliothèque du Parlement et auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques sert au calcul des crédits de congé annuel.
21. Les crédits de congé de maladie accumulés auprès d'un employeur précédent seront reconnus à la discrétion de l'employeur.
22. L'obligation de travailler un jour de déplacement n'est plus une condition d'admissibilité pour la rémunération des heures supplémentaires.
23. En outre, lorsque l'employé est en déplacement une journée non travaillée pendant une semaine courte, cette journée est remplacée par une journée ouvrée ou par les heures de travail équivalentes.

24. L'employé est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires pour les cinq premières heures de déplacement dépassant les heures normales quotidiennes et au taux des heures normales pour les heures de déplacement ininterrompues par la suite.
25. De même, l'employé qui voyage un jour de repos ou un jour férié désigné payé est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires pour les cinq premières heures de déplacement et au taux des heures normales pour les heures de déplacement ininterrompues par la suite.
26. Sous réserve des nécessités du service, les employés ont droit à une période maximale de deux heures de congé payé pour aller à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.
27. L'employé admissible à une promotion peut demander une évaluation officielle de son rendement s'il n'a pas fait l'objet d'une telle évaluation au cours de la dernière année.
28. Une politique sur le télétravail doit être élaborée en consultation avec l'ACEP dans les 180 jours de la décision arbitrale.
29. La convention collective garantit le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. L'inclusion d'un article sur le harcèlement dans la convention donne aussi aux employés un recours auprès d'une tierce partie neutre, la Commission des relations de travail dans la fonction publique.
30. L'article sur la durée du travail a été modifié afin de donner plus de flexibilité dans l'établissement du calendrier des semaines longues tout en s'assurant qu'il ne peut y avoir moi. ●

Représentation et consultation

Les agents des relations de travail et l'agente d'éducation de l'ACEP à votre service!

Sans l'ombre d'un doute, les activités liées aux relations de travail sont l'un des groupements de fonctions les plus importants que l'ACEP exerce, année après année. Ce travail crucial de représentation et de consultation est le fait de nos équipes d'agents des relations de travail et de l'agente d'éducation, des agents tout dévoués dont l'expérience, les grandes compétences et le professionnalisme ne sont plus à démontrer. Au moment où nous survolons et célébrons les dix dernières années de service à nos membres, il est tout naturel que nous fassions la lumière sur cet important travail et sur ceux et celles qui l'exécutent.



L'agente d'éducation

Toutes les nouvelles demandes de renseignements qui arrivent au bureau national de l'ACEP au sujet des modalités d'emploi, des conditions de travail et des conventions collectives sont acheminées à l'agente d'éducation de l'ACEP. Elle est le premier point de contact et la première source d'information

des membres. L'agente d'éducation de l'ACEP fait face à toutes les mêmes questions et préoccupations que les agents des relations de travail. Lorsqu'ils communiquent avec le bureau national au sujet de questions qui nécessitent une représentation continue ou des conseils, les membres sont redirigés vers les agents des relations de travail compétents par l'agente d'éducation.

Représentation

Les agents des relations de travail de l'ACEP sont la partie visible de l'Association - ce sont les employés de l'ACEP que les membres sont les plus susceptibles de rencontrer - soit sur les lieux de travail, dans une salle d'audition de griefs, dans un lieu de consultation, à la Commission des relations de travail ou au bureau national. Ils sont chargés d'informer et de conseiller les membres et les représentants de l'Association. Ils ont la responsabilité de représenter les membres aussi bien de façon informelle qu'au moyen de divers mécanismes officiels de règlement des conflits. Ils assument également un rôle essentiel dans les consultations dont l'Association est responsable.

Haut taux de satisfaction chez les membres

Depuis sa fondation, l'ACEP détient le plus faible ratio d'agents des relations de travail par rapport au nombre de membres parmi tous les agents négociateurs de la fonction publique fédérale. Pourtant, le taux de satisfaction de nos membres à l'endroit des services qu'ils reçoivent est constamment élevé. Pour ce faire, cependant, les agents des relations de travail de l'ACEP doivent constamment assumer une énorme charge de travail et se trouvent donc dans l'obligation de travailler de la façon la plus efficace et productive possible. Tel est notre personnel professionnel.

Une partie de leur charge oblige les agents des relations de travail à consulter les représentants ministériels sur des questions qui touchent à tous les membres d'un ministère; une autre partie consiste à informer les membres individuels de leurs droits et privilèges et à les conseiller. Une autre partie encore, peut-être la plus importante du point de vue de sa portée

directe sur les conditions de travail des membres, est celle de la représentation individuelle.

L'étendue des dossiers

Au cours des dix dernières années, les agents des relations de travail de l'ACEP ont géré et réglé avec succès des milliers de plaintes, de griefs et d'appels et résolu divers conflits, de nature individuelle ou collective, concernant une gamme étendue de questions d'emploi et de travail. La liste qui suit vous donnera un aperçu des grands sujets qui ont été traités en matière de relations de travail.

- ▶ Recrutement
- ▶ Dotation
- ▶ Discipline
- ▶ Cessation d'emploi
- ▶ Heures supplémentaires
- ▶ Rémunération d'intérim
- ▶ Salaire rétroactif
- ▶ Prime au bilinguisme
- ▶ Congés : vacances, maladie, autres
- ▶ Modalités de travail flexibles
- ▶ Harcèlement (divers types)
- ▶ Discrimination fondée sur une déficience
- ▶ Discrimination fondée sur le sexe
- ▶ Obligation d'adaptation
- ▶ Classification
- ▶ Réaménagement des effectifs
- ▶ Indemnisation des accidentés du travail
- ▶ Santé et sécurité
- ▶ Assurances
- ▶ Activité politique

Consultation

Mises à part les activités de représentation décrites ci-dessus, les agents des relations de travail

de l'ACEP rencontrent également les représentants de l'employeur dans diverses tribunes où l'Association et les autres agents négociateurs jouent un rôle consultatif. Dans l'arène des comités de consultation et des groupes de travail, au lieu de l'égalité avec l'employeur, nous connaissons une relation asymétrique où les représentants des agents négociateurs tiennent lieu de consultants relativement à des décisions qui seront prises par la direction dans la logique des intérêts de la direction.

La participation des agents négociateurs à des tribunes si inégales répond à un double motif. En premier lieu, les comités de consultation et les groupes de travail sont de bonnes sources d'information qui permettent aux agents négociateurs de desservir leurs membres avec plus d'efficacité. En second lieu, nous croyons que même la plus infime influence qui peut s'exercer en siégeant à des comités de consultation peut servir à éloigner la direction des plans d'action les moins bien avisés qu'elle peut être appelée à examiner. Voilà souvent le mieux que l'on puisse espérer dans cet environnement asymétrique de relations de travail que le gouvernement fédéral a créé, et l'ACEP est résolue à travailler à l'obtention des meilleurs résultats possible pour ses membres, en dépit des circonstances inévitables et défavorables.

La préparation des réunions, la participation aux réunions et les comptes rendus de réunion nécessitent beaucoup de temps. Au cours des dernières années, il a fallu plus de ressources que jamais auparavant pour coordonner nos actions et veiller à la cohérence de notre représentation dans tous les comités. Les consultations ont augmenté de façon exponentielle pendant la dernière décennie et ne sauraient diminuer dans un avenir prévisible.

Consultations des ministères et des organismes

Au cours des dix dernières années, beaucoup de temps et d'énergie ont été consacrés et continuent d'être consacrés aux comités de réaménagement des effectifs des ministères et des organismes, de même qu'à d'autres grands sujets liés à la mise en œuvre du budget fédéral 2012. Parallèlement à ces consultations accrues, les agents des relations de travail ont poursuivi leurs consultations sur des sujets très diversifiés, notamment les suivants pour ne nommer que ceux-ci :

- ▶ Programmes de perfectionnement des EC
- ▶ Plans d'action concernant les compressions du budget fédéral
- ▶ Sondages auprès des fonctionnaires fédéraux
- ▶ Bien-être sur les lieux de travail
- ▶ Équité en emploi
- ▶ Harcèlement
- ▶ Services partagés
- ▶ Code de valeurs et d'éthique
- ▶ Formation linguistique
- ▶ Langues officielles
- ▶ Voyages
- ▶ Perfectionnement professionnel
- ▶ Mandat de consultation
- ▶ Mandats de comités
- ▶ Accès au congé d'éducation
- ▶ Restructuration
- ▶ Fusions
- ▶ Réinstallation
- ▶ Gestion des limitations fonctionnelles
- ▶ Politiques de retour au travail
- ▶ Emploi occasionnel et emploi pour une période déterminée

Réaménagement des effectifs, échanges de postes et membres de l'ACEP

Dans le budget fédéral du 6 juin 2011, le gouvernement Harper a annoncé son intention de supprimer jusqu'à 80 000 emplois dans la fonction publique ainsi qu'un certain nombre de services connexes sur lesquels les Canadiens en sont venus à compter. Depuis lors, le gouvernement ne cesse de prétendre que le processus naturel d'attrition lui permettra d'atteindre ses objectifs de réduction des dépenses gouvernementales et que, selon ses prévisions, 20 000 postes seront libérés par ce seul moyen au cours des quatre années à venir.

Les réductions d'emplois dans les effectifs de la fonction publique

Deux semaines seulement après avoir donné ces assurances, le gouvernement a annoncé la suppression de programmes et de postes à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) – suppressions qui se sont répercutées directement sur les membres de l'ACEP. Peu de temps après cette déclaration, le 4 août, le gouvernement a annoncé que plusieurs postes allaient être abolis au Bureau de la traduction.

Il est clair que l'affirmation du gouvernement conservateur selon laquelle l'attrition suffirait n'était que duperie. Tandis que personne ne remet en question le droit pour un gouvernement d'assainir ses finances, ce qui nous préoccupe, c'est la méthode qu'il décide d'employer.

Le rôle de l'ACEP durant le réaménagement des effectifs

Au moment de l'adoption du budget 2011 par le gouvernement, à l'été 2011, l'ACEP se préparait déjà aux répercussions depuis plusieurs mois. Comme nous l'avons noté,

les répercussions ont commencé presque immédiatement par les suppressions de postes annoncées à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, qui ont frappé nos membres de plein fouet.

Prenant l'initiative au Conseil national mixte (CNM), l'ACEP, de concert avec 17 autres agents négociateurs, a négocié avec l'employeur la mise sur pied d'un système devant permettre aux membres susceptibles de perdre leur emploi d'exercer, aux termes de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE), leur droit d'échanger leur poste avec un membre qui souhaite quitter la fonction publique fédérale – l'échange de postes.

L'ACEP a alors adapté ce système à ses membres et instauré le « Service de facilitation des échanges », grâce auquel les membres de l'ACEP souhaitant quitter volontairement la fonction publique pour libérer un poste que pourrait occuper un membre optant sont invités à communiquer avec l'Association pour faire inscrire leur nom et leurs coordonnées sur une liste. La liste est mise à la disposition des membres optants qui communiquent leur intention à l'Association. Les volontaires à un échange

Tandis que personne ne remet en question le droit pour un gouvernement d'assainir ses finances, ce qui nous préoccupe, c'est la méthode qu'il décide d'employer.

de postes et les membres optants sont invités à prendre contact avec l'ACEP à l'adresse : options@acep-cape.ca.

L'employé « optant » que mentionne la DRE, c'est-à-dire l'employé qui souhaite demeurer dans l'administration publique fédérale, conserve son emploi, tandis que l'employé qui souhaite quitter son emploi reçoit ou bien un montant forfaitaire équivalant à 52 semaines de rémunération, selon le nombre d'années de service, ou bien jusqu'à 52 semaines de rémunération, plus les frais de scolarité jusqu'à concurrence de 11 000 \$ (consulter la [Directive sur le réaménagement des effectifs](#) pour plus de précisions).

Outils particuliers aux membres de l'ACEP

Les membres qui consultent le site Web de l'ACEP trouvent une section intitulée « [Le réaménagement des effectifs](#) », dont on peut trouver le lien sur la page d'accueil de l'ACEP. L'Association a créé plusieurs outils d'information, notamment « [La continuité de l'emploi des employés touchés](#) », de même que le document « [Le réaménagement des effectifs : questions et réponses](#) », qui était à l'origine un document du Conseil national mixte, mais que l'ACEP a adapté à la nature unique de ses membres.

En ce qui concerne les membres de l'ACEP, compte tenu de la vaste gamme de compéten-

ces qui les caractérise habituellement et de la demande actuelle liée à ces compétences, il y a lieu de s'attendre à ce qu'un avis de statut d'employé touché soit rapidement suivi d'une offre d'emploi raisonnable, dans la plupart des cas. À défaut, il est très possible qu'un échange puisse se produire dans la majorité des cas lorsque des remplaçants se font connaître.

À mesure que le gouvernement actuel progressera dans son mandat, d'autres compressions surviendront. Nos membres possèdent des connaissances, des compétences et une expérience de grande valeur les rendant hautement employables dans la fonction publique. Nous sommes persuadés que peu d'emplois seront effectivement perdus pour nos membres dans cet exercice.

Demander des comptes à l'employeur

Le réaménagement des effectifs peut se révéler dévastateur. L'ACEP fait l'impossible pour appuyer ses membres et leur venir en aide. Elle s'efforce de réduire le nombre de départs involontaires et rappelle constamment à l'employeur qu'il partage cette responsabilité.

Il est important que les membres qui ne sont pas directement visés par les réductions de postes tiennent leur charge de travail à l'œil. Il arrive souvent que les employés soient débordés de travail lorsque les gestionnaires refusent de se rendre à l'évidence que des effectifs

réduits accomplissent moins de travail. Les membres de l'ACEP doivent communiquer avec un agent ou une agente des relations de travail de l'ACEP s'ils estiment que la charge de travail devient déraisonnable.

En plus d'avoir adapté le mécanisme d'échange de postes du RE à ses membres et de l'avoir mis en œuvre, l'ACEP a fait parvenir aux ministères et organismes une lettre leur demandant quelles mesures avaient été prises pour faciliter les échanges de postes. Le gouvernement fédéral s'est engagé à mettre en place un mécanisme semblable, notamment par l'entremise des divers ministères et organismes visés. Les agents négociateurs ont constamment remis en question l'efficacité de ces mécanismes partout dans la fonction publique fédérale. Certains ministères et organismes n'avaient même pas créé un mécanisme, jusqu'à ce que les agents négociateurs les rappellent à l'ordre, à maintes reprises.

Les agents négociateurs ont, en plus, été forcés de demander des comptes à l'employeur au sujet de l'application de la Directive sur le réaménagement des effectifs. L'ACEP a déposé trois griefs de principe distincts contre l'employeur au cours de l'été 2012 : un grief sur le non-respect de la directive dans les cas d'employés désirant échanger leurs postes, un grief sur le non-respect de la Directive à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) dans le cadre du processus de sélection et un grief sur la définition du terme « années de service » pour le calcul de la Mesure de soutien à la transition.

Eu égard au grief de principe visant le processus d'échange de postes, une décision arbitrale antérieure portant sur des griefs de principe déposés par l'AFPC et l'IPFPC avait clarifié un certain nombre de questions concernant des aspects de la politique sur les échanges

de postes qui ont trait à la DRE du CNM. L'arbitre avait répondu à quatre questions portant sur le processus d'échange de postes, ce qui a permis aux parties, notamment à l'ACEP, de résoudre toutes les questions non réglées ou presque. L'ACEP avait informé la CRTFP qu'elle ne contesterait pas à nouveau les questions traitées dans la décision liée à l'AFPC et à l'IPFPC. Or, la décision ne traitait pas de l'une des questions soulevées par l'ACEP, à savoir si un employé non touché (un remplaçant) qui désire échanger son poste avec un employé visé par le réaménagement des effectifs (un employé optant) peut bénéficier de l'une des options présentées dans la DRE du CNM. L'ACEP a cherché à savoir si un remplaçant avait droit à l'option qui permet à un employé optant visé par un réaménagement des effectifs de reporter sa date de départ et de prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux ans afin de suivre une formation – option qui permet également aux employés optants de participer aux régimes d'avantages sociaux et au Régime de pension de retraite de la fonction publique. L'arbitre de grief a conclu que la DRE ne s'appliquait pas entièrement au remplaçant. En effet, en vertu du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, le remplaçant doit remettre sa démission, laquelle prend effet au plus tard cinq jours après l'échange de postes, et il perd son statut d'employé à la date de prise d'effet de sa démission – même si la DRE du CNM a fourni une interprétation qui permet au remplaçant de choisir l'option de prendre un congé sans solde pour suivre une formation, le Règlement l'en empêche. Par conséquent, le grief de principe a été rejeté.

Par sa décision du 4 septembre 2012, l'arbitre Michael Bendel a rejeté le grief de principe relatif à un concours de RHDCC.

L'arbitre a estimé que la preuve présentée, dont les témoignages de représentants locaux, ne lui permettait pas de décider que le processus employé par RHDCC était inéquitable. Il a en outre indiqué que l'employeur avait consulté le syndicat dans les limites prévues dans la DRE. Par contre, la décision pose de sérieuses questions sur le rôle des représentants locaux et de leur utilisation d'une pétition pour communiquer avec l'employeur. Bien que l'Association ne soit pas d'accord sur la décision, après avoir étudié soigneusement tous les éléments de la décision arbitrale, l'ACEP a décidé qu'elle n'ira pas en processus de révision judiciaire de la décision, qui est donc finale.

Enfin, nous sommes heureux de pouvoir vous informer que l'employeur a accepté notre interprétation d'« années de service » et modifié sa position en conséquence. À nouveau, sans présumer de la capacité des employés de la fonction publique à défendre leurs propres droits, l'ACEP a joué ce rôle, parce qu'elle possède les ressources particulières nécessaires pour remplir ce rôle et peut parler au nom de ses membres.

L'ACEP a aussi fait front commun avec l'AFPC et l'IPFPC afin de faire reconnaître le droit aux prestations d'assurance-emploi aux volontaires qui sont partis à la place de leurs collègues. Il aura fallu aux trois syndicats plusieurs mois d'argumentation et d'efforts de persuasion pour qu'enfin, dans une lettre datée du 8 mars 2013 et destinée à tous les syndicats touchés, le Conseil du Trésor accepte notre position. Cette décision touche des milliers d'employés de la fonction publique.

Au sujet du programme d'échange de postes de l'ACEP, l'Association fournit aux dirigeants des sections locales et au Conseil exécutif national une liste des ministères qui entreprennent des réductions d'effectifs. Elle donne entre autres des renseignements sur le nombre d'employés touchés, d'employés excédentaires, d'employés optants et d'échanges de postes. Sur demande, l'ACEP met aussi à la disposition des membres optants sa liste de volontaires aux échanges de postes. ●

Comités de l'ACEP

Les comptes rendus des réunions de tous les comités de l'ACEP sont affichés sur le site Web à www.acep-cape.ca.

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.

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Riley Brockington

Vice-président EC/BdP
Statistique Canada

André Picotte

Vice-président TR
Bureau de la traduction

Ben Black

Membre EC du Comité exécutif
TPSGC

Jean-Luc Bourdages

Membre BdP du Comité exécutif
Bibliothèque du Parlement

Alexander Butler

Membre EC du Comité exécutif
TPSGC

Cindy Creran

Membre EC du Comité exécutif
Ministère de la Justice

Sandra Gagnon

Membre EC du Comité exécutif
Agence canadienne de développement
international

Nick Giannakoulis

Membre EC du Comité exécutif
Agence de la santé publique du
Canada

Loïc Haméon

Membre TR du Comité exécutif
TPSGC

Salma Jaroudi

Membre EC du Comité exécutif
Agriculture et Agroalimentaire Canada

Ann Kurikshuk-Nemec

Membre EC du Comité exécutif
Statistique Canada

Stephen Mullen

Membre TR du Comité exécutif
Bureau de la traduction

Gregory Phillips

Membre EC du Comité exécutif
Statistique Canada

Lee Whitmore

Membre EC du Comité exécutif
Service Canada

Personnel**Claude Danik**

Directeur général des politiques
ACEP

Jean Ouellette

Directeur général des opérations
ACEP

Donna Martin

Gestionnaire des services
d'administration
ACEP

Comité des finances de l'ACEP

Riley Brockington - Président

Statistique Canada

Jean-Luc Bourdages

Bibliothèque du Parlement

Nick Giannakoulis

Agence de la santé publique du Canada

André Picotte

Vice-président TR - ACEP
Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président - ACEP

Personnel**Claude Danik**

Directeur général des politiques

Jean Ouellette

Directeur général des opérations

Sandra Wensink

Agente des finances

Mark Courty

Adjoint à l'agente des finances

Comité de la vérification

Sean Maguire - Président

Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

Yvonne Kunce

Justice Canada

Stephen Maynard

Sécurité publique Canada

Patrick Warner (membre non votant)

Personnel

Patrick O'Reilly

Commis d'administration

Comité des Statuts et Règlements

Stephen Mullen - Président

Bureau de la traduction

Tannis Bujaczek

Citoyenneté et Immigration Canada

Sandra Gagnon

Agence canadienne de développement international

Nick Giannakoulis

Agence de la santé publique du Canada

Loïc Haméon

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Ann Kurikshuk-Nemec

Statistique Canada

André Picotte

Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président - ACEP

Personnel

Claude Danik

Directeur général des politiques

Donna Martin

Gestionnaire des services d'administration

Comité des candidatures et des résolutions

Tannis Bujaczek

Citoyenneté et Immigration Canada

Zhiyong Hong

Santé Canada

Walter Omariba

Statistique Canada

Jacob Porter

Santé Canada

Nathalie Pothier

Bibliothèque du Parlement

Personnel

Patrick O'Reilly

Commis d'administration

Comité des communications

Lee Whitmore - Président

Service Canada

Scott Crawford

Agence de promotion économique du
Canada atlantique

André Picotte

Bureau de la traduction

Marc Vallée

Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président - ACEP

Personnel

Jean Ouellette

Directeur général des opérations

Deborah Fiander

Agente de communications

Pierre Lebel

Agent des nouveaux médias et des
relations externes

Brigitte Richard

Adjointe à l'agente de communications

Comité consultatif des nouveaux et des jeunes membres

Ben Black - Président

Travaux publics et Services gouverne-
mentaux Canada

Loïc Haméon

Travaux publics et Services gouverne-
mentaux Canada

Robert Kossick

Service Canada

Ann Kurikshuk-Nemec

Statistique Canada

Jennifer Mullane

Pêches et Océans Canada

Laura Munn-Rivard

Bibliothèque du Parlement

Shelagh Travers

Affaires autochtones et Développe-
ment du Nord Canada

Personnel

Patrick O'Reilly

Commis d'administration

Délégués et dirigeants de sections locales

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

Affaires autochtones et Développement du Nord (section locale 502)

Vice-président	Luc Ladouceur
Délégué(e)	Maureen Collins
Repr. au CSST	Mumani Simeti

Affaires étrangères et Commerce international (section locale 516)

Délégué(e)	Shawn Morton
------------	--------------

Agence canadienne de développement international (section locale 517)

Présidente	Emmanuelle Tremblay
Vice-présidente	Mia Mouelhi
Trésorier	Pierre Bernier

Agriculture et Agroalimentaire Canada (section locale 507)

Présidente	Salma Jaroudi
Vice-présidente	Patricia Hoy
Secrétaire-trésorier	Martin Fournier
Agente d'équité en matière d'emploi	Salma Jaroudi
Repr. au CSST	Martin Fournier
	Patricia Hoy
Autres Délégué(e)s	Alexander Jenkin
	Suzette LaTouche

Bibliothèque et Archives Canada (section locale 519)

Présidente	Jessica Squires
Secrétaire	Lorna Derouin
Directeur	David Pelc

Bibliothèque du Parlement (section locale 515)

Présidente	Nathalie Pothier
Directeurs/Directrices	Sonya Norris
	Alex Smith
	Dominique Valiquet
	Holly Porteous
Repr. au CSST	

Bureau de la traduction (section locale 900)

Conseil Exécutif	
Président	Marc Vallée
Représentante des régions	Isabelle Girouard
Représentant des traducteurs francophones	André Picotte
Représentante des traducteurs anglophones	Kimberley Winslow
Représentante des interprètes	Paule Antonelli
Représentante des terminologues	Marie D'Août
Représentant des traducteurs parlementaires	Lionel Perrin
Coordonnatrice en santé et sécurité au travail	Jackie LeBlanc

Services Professionnels

Direction traduction multilingue et régionale et de la sécurité nationale

Service QG Défense nationale

Délégué(e)	Carmen Frédéric
Repr. au CSST	Yanick Lindor

Service régional des Prairies

Délégué(e)	Kimberley Winslow
Repr. au CSST (régional)	Pascale Lamoureux

Traduction militaire Montréal

Délégué(e)s	Isabelle Girouard
	Kate Forster
Repr. au CSST	Isabelle Girouard
	Carine Chopin

Division Sécurité et protection civile

Service régional du Pacifique

Délégué(e)	Michel Pigeon
Repr. au CSST (local)	Michel Pigeon

Services frontaliers et policiers

Délégué(e)	Stéphane Marengère
------------	--------------------

Division Services de traduction régionaux

Service régional de l'Ontario

Information	Delphine Brégent
-------------	------------------

Service régional de la côte Est

Délégué(e)s	Lyne Perrotte
	Denise Aucoin-Deveau
Repr. CSST (pour la région atlantique)	Jackie LeBlanc
Repr. SST-seule (ACC à Ottawa)	Carmelle Simard

Service régional de Montréal

Délégué(e)s	Barbara McClintock
	Heather Leighton
Repr. au CSST	James Connelly

Service régional du Nouveau-Brunswick

Délégué(e)s	Marie-Claude Molyneaux
	Claude J. Poirier
Repr. au CSST (local - co-présidente)	Jackie LeBlanc
Repr. au CSST (régional)	Jackie LeBlanc
Repr. au CSST (local)	Mylène White

Délégués et dirigeants de sections locales

Division traduction multilingue, immigration et citoyenneté

Langues d'Europe, d'Asie et du Moyen-Orient Délégué(e)	Peter Whimster
Service immigration Délégué(e)	Marc Vallée
Repr. au CSST	Marie Tremble Gabriel Rondeau
Sous-section langues étrangères MDN Délégué(e) Repr. au CSST	Barbara Schultz Julian Kolibaiev

Direction traduction scientifique et technique

Division Finances et services gouvernementaux

Service finances/Conseil du Trésor Repr. au CSST	Marie-Eve Côté
Service industrie Repr. au CSST	Anne-Marie Venne
Services intégrés et centrale scientifique et technique anglaise Délégué(e) Repr. au CSST	Ellen Garmaise Amanda Kenney

Division sciences et vie

Service santé Délégué(e)	Marilyn Gagné
------------------------------------	---------------

Division traduction scientifique

Service médecine Délégué(e)	Geneviève Thibault Gosselin
---------------------------------------	-----------------------------

Sous-section météorologie Délégué(e)	Raymonde Leclerc
--	------------------

Division traduction technique

Service transports Délégué(e)s	Andrée Anne Côté Karine Bigras
Repr. au CSST	Andréa Lazarté-Tanguay

Génie civil, électrique et mécanique Délégué(e)s	Manon Hinse Marie-Ève Vézina
--	---------------------------------

Génie industriel Délégué(e)	Rhéal Nadeau
---------------------------------------	--------------

Sous-section CRTC Délégué(e)	Julie Thibodeau
--	-----------------

Direction traduction sociopolitique et juridique

Division de Québec

Service des sciences humaines Délégué(e) Repr. au CSST	Danièle Lévy Danièle Lévy
---	------------------------------

Service grands projets Repr. au CSST	Marie-Émilie Bilodeau
--	-----------------------

Service sciences politiques Délégué(e)s	Céline Danis Stéphanie Calder (remplaçante) Ève Lyne Marchard (remplaçante) Geneviève Parent (remplaçante)
---	---

Division Programmes sociaux et culturels

Services ressources humaines Délégué(e)s	Diane Bisson André Picotte
--	-------------------------------

Service affaires autochtones Repr. au CSST	Émilie Viens Christine Lee
--	-------------------------------

Service patrimoine Délégué(e) Repr. au CSST	Line Niquet Lucia Molino
--	-----------------------------

Division traduction juridique

Service traduction économique et juridique Délégué(e)s	Chantal Desrochers Loïc Hameon-Morrisette Johanna Kratz
Repr. au CSST	

Service tribunaux Délégué(e)	Sebastian Desbarats
--	---------------------

Division traduction politique

ACDI Repr. au CSST	Renée Bédard
------------------------------	--------------

Service commerce international Canada Délégué(e)s	Katerine Arpin Gil Fontenele Delphine Moser
Repr. au CSST	

Service Conseil privé Repr. au CSST	David Rettie Annie Bayeur
---	------------------------------

Services intégrés Formation et évaluation Délégué(e) Repr. au CSST	Luc Gervais Carole Dion
--	----------------------------

Délégués et dirigeants de sections locales

Traduction parlementaire et interprétation délibérations parlementaires

Comités I

Délégué(e) Martin Meunier

Comités II

Délégué(e) Olivier Alarie

Débats parlementaires

Délégué(e)s Bernard Desgagnés

Stéphanie Beaulieu

Repr. au CSST Isabelle Rochon

Documents parlementaires

Services aux parlementaires

Délégué(e) Lionel Perrin

Traduction législative

Délégué(e) Stephen Mullen

Interprétation des conférences

Délégué(e)s Brigitte Donvez

Aimée Lavoie

Interprétation parlementaire

Délégué(e) Marie-Ève Racette

Direction de la normalisation terminologique

Division des stratégies de normalisation

Délégué(e) Luc Pomerleau

Division scientifique et technique

Délégué(e) Marc-Alexandre Beaulieu

Repr. au CSST Karine Rondeau

Division de la terminotique

Délégué(e) Christine Hug

Les employés d'autres ministères

BFC Valcartier

PWGSC OHS Rep Amélie Giguère-Morin

Citoyenneté et Immigration Canada (Local #522)

Président Michael McCormick

Vice-présidente Tannis Bujacsek

Secrétaire Bruce Kelly

Délégué(e)s Geneviève Bélair

Derrick Deans

David MacGregor

Ahmad Syed

Monica Van Huystee

Commission canadienne des droits de la personne

Délégué(e) Lynne Groulx

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

Présidente Louise Carrière

Vice-président Placide Kalonji

Secrétaire Michelle Pelletier

Comité de la santé et sécurité au travail Louise Carrière

Condition féminine Canada (section locale 510)

Délégué(e) Lorne Holyoak

Élections Canada (section locale 518)

Co-vice-président Neil Burron

Co-vice-président Jean Roy

Trésorier Alain P. Tremblay

Secrétaire Kathryn Gallacher

Directeurs/Directrices Caroline Allaire

Tanney Kennedy

Tanya Primok

Chris Rodgers

Finances Canada

Délégué(e) David Karp

Industrie Canada (section locale 508)

Directeurs/Directrices Michael Matthews

Délégué(e) Jay Jackson

Justice Canada (section locale 513)

Directrices Paula McLenaghan

Litsa Papathanasopoulou

Délégué(e)s Andrew Ide

Shelley Sutherland

Repr. au CSST Lisa Raymond

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (section locale 514)

Président Liam Lynch

Vice-président Ryan Kelly

Trésorier/Secrétaire Johanna Hove

Directeurs/Directrices

200 Montcalm

Constance Maley

Hanna Torres

Place Vanier Johanna Hove

Jeanne To-Thanh-Hien

Promenade du Portage II Michel Fourzly

Susan Kerr

Promenade du Portage IV Trent Craddock

Emer Killeen

Liam Lynch

Délégués et dirigeants de sections locales

105, rue Hôtel-de-Ville

Ryan Kelly
Andrija Popovic
Joanie Portelance-Galameau

Repr. au CSST- Santé Canada

Richard Duranceau
Nick Giannakoulis

Repr. au CSST-

Agence de la santé publique du Canada

Nick Giannakoulis
Simone Powell

Ressources naturelles Canada (section locale 520)

Vice-présidente

Galina Obolenskaia

Délégué(e)s

Michelle Brazil
Shelley Hovey
Gerly Jean-Baptiste
Michael Lynch
Chan Quang

Sécurité publique Canada (section locale 523)

Délégué(e)

Marika Morris

Service correctionnel du Canada

Délégué(e)

Sara Rubinfeld

Santé Canada et Agence de la santé publique du Canada (section locale 512)

Président

Nick Giannakoulis

Vice-présidente -

Agence de la santé publique du Canada

Secrétaire/Trésorière

Directeurs/Directrices

Simone Powell
Khaddouj Souaid
Mohammad Afzal
Lisa Hansen
Patrick Laffey
Jacob Porter
Francois Rivest
Erik Windfeld
Tawnia Albert
Sandra Chatterton
Richard Duranceau
Nick Giannakoulis
Lisa Hansen
Patrick Laffey
Jacob Porter
Simone Powell
Jacky Tweedie
Erik Windfeld

Statistique Canada (section locale 503)

Président

Greg Phillips

Trésorière

Ann Kurikshuk-Nemec

Secrétaire

Michel Carleton

Délégué(e)s

Pascal Brisson
Bradley Brooks
Michele Hardy
Ian Mucenski
Peter Timusk
Claude Beaudoin

Délégué(e) (Gatineau)

Délégué(e)s

Transports Canada (section locale 506)

Délégué(e)

Terry Jeans

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (section locale 521)

Président

Alexander Butler

Vice-président

Richard Sharpe

Représentants régionaux de l'Association

Alberta - (section locale 801)

Délégué(e)s

Directeurs/Directrices
Valerie Chessor
Lillian Cook
Gitte Krogh-Lytle
Mark Lange
Laura Munroe
Connie van Rosmalen

Directeurs/Directrices

Ghada Ahmed
Ruth Cherry
Mike Haberl
Rachelle Haider
Quentin La Porte
Susan Mansoor
Garth Mullins
Robert Russo
Shelagh Travers
Shauna Strickland

Colombie-Britannique (section locale 301)

Président

Michael Parasiuk

Vice-président

Ian Dawson

Délégué(e)

Délégués et dirigeants de sections locales

L'Île-du-Prince-Édouard (section locale 102)

Présidente	Mary Beth MacLean
Directrice	Teresa Pound
Délégué(e)s	Scott Crawford Don Ramsay Michael Zinck

Manitoba (section locale 601)

Présidente	Cindy Creran
Vice-présidente	Yvonne Kunce
Repr. au CSST	Yvonne Kunce
Délégué(e)s	Yvonne Kunce Betty Kwan

Nouveau-Brunswick (section locale 202)

Président	Samuel Le Breton
Vice-présidente	Manon Mallet
Repr. au CSST	Melissa Larocque Julie Nadeau APECA

Nouvelle-Écosse (section locale 201)

Président	Ben Black
Vice-président	Robert Grandy
Directeur	Glenn McMullen
Repr. au CSST	Tracy Kempton
CCPS	
Collège de la garde côtière canadienne	Monique Berger

Nunavut

Délégué(e)	Sarah Smale
------------	-------------

Ontario

Toronto (section locale 511)

Présidente	Lauren Kirk
Vice-présidente	Karen Mendonça
Trésorière	Wendy Dennis
Délégué(e)	Nadine Robinson
Repr. au CSST	Karen Mendonça
CCPS	Lauren Kirk

Québec: région de Montréal (section locale 402)

Président	Mario Jodoin
Délégué(e)s	Hubert Brown Gwenael Cartier Marilou Dufour Catherine Giguère Pascal Guilbault Caroline Lefebvre Réal Lortie Jean-Pierre Racine

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

Représentant principal	Frédéric Lessard
Représentante adjointe	Natacha Canuel
Représentant adjoint	Martial Ménard

Saskatchewan (section locale 701) (région nord)

Délégué(e)/Directrice	Laurie Desautels
-----------------------	------------------

Terre-Neuve (section locale 101)

Directrice	Kelly Firmage-O'Brien
Délégué(e)	Juanita Knee
CCPS	Paul Parsons APECA
Repr. au CSST	Joanne Fennelly APECA

Répartition des membres*

Ministères/Organismes	EC	AN/RA	TR	Total
Statistique Canada	1923			1923
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	352		886	1238
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	1069			1069
Santé Canada	882			882
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	706			706
Agence de santé publique du Canada	634			634
Justice Canada	417			417
Ressources naturelles Canada	384			384
Industrie Canada	382			382
Agriculture et Agroalimentaire Canada	374			374
Environnement Canada	373			373
Transports Canada	357			357
Affaires étrangères et Commerce international Canada	355			355
Citoyenneté et Immigration Canada	324			324
Secrétariat Conseil du Trésor du Canada	321			321
Finances Canada	319			319
Pêches et Océans Canada	258			258
Sécurité publique Canada	219			219
Bibliothèque et Archives Canada	205			205
Défense Nationale	204			204
Agence canadienne de développement international	188			188
Patrimoine canadien	134			134
Bibliothèque du Parlement		95		95
Élections Canada	94			94
Agence des services frontaliers du Canada	88			88
Bureau du Conseil privé	84			84
Infrastructure Canada	83			83
Bureau du directeur des poursuites pénales	83			83
Gendarmerie royale du Canada	79			79
Commission de la fonction publique du Canada	63			63
Service correctionnel du Canada	61			61
Commission de l'immigration et du Statut de réfugié du Canada	50			50
Anciens combattants Canada	49			49
Agence de promotion économique du Canada Atlantique	39			39
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	37			37
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	31			31
École de la fonction publique du Canada	31			31
Services partagés Canada	28			28
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	25			25
Agence canadienne d'évaluation environnementale	24			24
Passeport Canada	23			23

Répartition des membres* (suite)

Ministères/Organismes	EC	AN/RA	TR	Total
Office des transports du Canada	20			20
Commissariat à l'information du Canada	17			17
Agence spatiale canadienne	17			17
Condition féminine Canada	16			16
Commission canadienne des droits de la personne	15			15
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	13			13
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	11			11
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	9			9
Commission canadienne des grains	9			9
Bureau de la sécurité des transports du Canada	8			8
Service administratif des tribunaux judiciaires	8			8
Commission canadienne du lait	6			6
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	5			5
Conseil des produits agricoles du Canada	5			5
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	5			5
Bureau du secrétaire du gouverneur général	5			5
Commissariat aux langues officielles	3			3
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	3			3
Commission du droit d'auteur Canada	2			2
Commission nationale des libérations conditionnelles	2			2
Commissariat au lobbying du Canada	2			2
Commission de vérité et de réconciliation	2			2
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	1			1
Commission mixte internationale	1			1
Conseil canadien des relations industrielles	1			1
TOTAL:	11538	95	886	12519
Membres associés :				13
GRAND TOTAL:				12532

* Selon les plus récentes données fournies par le Conseil du Trésor.

Association canadienne des employés professionnels

Personnel du Bureau national

Claude Poirier	Président	cpoirier@acep-cape.ca
Claude Danik	Directeur général des politiques	cdanik@acep-cape.ca
Jean Ouellette	Directeur général des opérations	jouellette@acep-cape.ca
Donna Martin	Gestionnaire des Services d'administration	dmartin@acep-cape.ca
Deborah Fiander	Agente de communications	dfiander@acep-cape.ca
Brigitte Richard	Adjointe à l'Agente de communications	brichard@acep-cape.ca
Pierre Lebel	Agent des nouveaux médias et des relations externes	plebel@acep-cape.ca
Hélène Paris	Agente de recherche	hparis@acep-cape.ca
Liana Griffin	Coordonnatrice des approvisionnements	lgriffin@acep-cape.ca
Sylvie Francoeur	Coordonnatrice des services	sfrancoeur@acep-cape.ca
Sandra Wensink	Agente des finances	swensink@acep-cape.ca
Mark Courty	Adjoint à l'agente des finances	mcourty@acep-cape.ca
Sandra Patry	Adjointe à l'agente des finances	spatry@acep-cape.ca
Isabelle Borré	Agente d'éducation	iborre@acep-cape.ca
Claude Archambault	Agent des relations de travail	carchambault@acep-cape.ca
Walter Belyea	Agent des relations de travail	wbelyea@acep-cape.ca
Karen Brook	Agente des relations de travail	kbrook@acep-cape.ca
Isabelle Germain	Agente des relations de travail	igermain@acep-cape.ca
Bertrand Myre	Agent des relations de travail	bmyre@acep-cape.ca
Isabelle Petrin	Agente des relations de travail	ipetrin@acep-cape.ca
Yves Rochon	Agent des relations de travail	yrochon@acep-cape.ca
Lionel Saurette	Agent des relations de travail	lsaurette@acep-cape.ca
Claude Vézina	Agent des relations de travail	cvezina@acep-cape.ca
Anita Bangiricenge	Commis d'administration	abangiricenge@acep-cape.ca
Julie Courty	Commis d'administration	jcourty@acep-cape.ca
Véronik Guy	Commis d'administration	vguy@acep-cape.ca
Chantale Lebel	Commis d'administration	clebel@acep-cape.ca
Patrick O'Reilly	Commis d'administration	poreilly@acep-cape.ca
Sharon Wilson	Commis d'administration (Adhésion)	swilson@acep-cape.ca



Association canadienne des employés professionnels

RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP
2012 – 2013

Association canadienne des employés professionnels
100, rue Queen, 4e étage
Ottawa (Ontario) K1P 1J9
613 236-9181 • 1-800-265-9181 • Télécopieur : 613 236-6017
Site Web : www.acep-cape.ca