

ACEP  
Association canadienne  
des employés professionnels



CAPE  
Canadian Association  
of Professional Employees

# RAPPORT ANNUEL 2018

JANVIER - DÉCEMBRE

*L'UNION FAIT LA FORCE*

[WWW.ACEP-CAPE.CA](http://WWW.ACEP-CAPE.CA)

# AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT

Chers membres,

Le présent rapport vise à vous offrir un examen rapide de ce qui a été réalisé au cours de ma première année à la présidence, ainsi que du soutien que l'Association vous a apporté en 2018. Je tiens à souligner par ailleurs que ces réalisations n'auraient été possibles sans l'aide et le soutien de notre personnel, du Comité exécutif national (CEN) et des nombreux bénévoles répartis à travers tout le Canada.

Nous avons entamé l'année 2018 avec un CEN nouvellement élu et doté d'un tout nouveau mandat de trois ans. Nous avons amorcé l'exécution de notre mandat avec un examen approfondi de l'Association et de son rendement global – en priorisant toujours les besoins et les intérêts de nos membres. Nous nous sommes employés à trouver des solutions pour améliorer la prestation et l'efficacité des services, la mobilisation des membres, les communications, la défense des intérêts et la gestion des enjeux. De plus, nous nous sommes attachés à augmenter notre résilience face aux risques financiers et juridiques, et avons tenté de développer des stratégies pour mieux protéger et défendre notre réputation, tout en nous efforçant de résoudre nos conflits internes et les quelques litiges en cours.

Ces 12 premiers mois ont été particulièrement exigeants. Or, à force de volonté et de persévérance, l'ACEP a progressé sur plusieurs fronts, tout en fournissant les services essentiels auxquels nos membres ont droit.

Pendant cette période, l'ACEP s'est exprimée ouvertement sur les difficultés auxquelles ses membres sont souvent confrontés. Nous avons intensifié nos pressions sur le gouvernement afin de remédier au système de paye Phénix. Nous avons demandé des ajustements et des correctifs dans le but d'améliorer le bien-être de nos membres au travail. Nous avons également tenté d'aider nos membres à tisser des relations constructives avec leur employeur.

Enfin, nous avons multiplié les occasions pour discuter avec nos membres à travers tout le pays, aussi bien pour échanger des informations importantes de part et d'autre, que pour solidifier les liens au sein de notre vaste communauté. Nous avons mis les membres, individuellement et collectivement, au centre de toutes nos préoccupations. Cette approche a mené à une association plus solide et plus cohérente, à la hauteur de notre devise, L'union fait la force, et des attentes de nos membres.

Vous nous avez accordé votre confiance, et nous continuerons de déployer toutes les énergies nécessaires pour vous offrir les meilleurs services possible.

**Merci de votre appui.**



Nous mettons les membres, individuellement et collectivement, au centre de tout ce que nous faisons.

**Greg Phillips**  
Président national

# TABLE DES MATIÈRES

<b>SECTION 1 : SERVICES AUX MEMBRES</b>	<b>4</b>
Relations de travail	4
Négociations collectives	5
Relations gouvernementales	6
Défense des intérêts	6
Formation des délégués syndicaux	7
<b>SECTION 2 : COMMUNAUTÉ DES DIRIGEANTS</b>	<b>8</b>
Comité exécutif national (CEN) et comités	8
Sections locales	8
Assemblées générales annuelles des régions	9
Conseil des présidents et Conseil des dirigeants et dirigeantes des sections locales	9
<b>SECTION 3 : MISES À JOUR OPÉRATIONNELLES</b>	<b>10</b>
Planification des effectifs	10
Politiques internes	10
Systèmes de ti et de gestion des comptes des membres	11
Affaires juridiques	11
<b>SECTION 4 : FINANCES ET BUDGET</b>	<b>12</b>
Mise à jour budgétaire	12
Protocoles et contrôles	12
<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>12</b>
<b>L'ACEP EN CHIFFRES</b>	<b>13</b>
<b>COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL 2018-2020</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXE I – BUDGET DE 2018</b>	<b>15</b>

## SECTION 1 :

# SERVICES AUX MEMBRES

Les relations de travail, les négociations collectives et la défense des intérêts sont les principaux piliers des activités de l'ACEP. Nous avons pour raison d'être la représentation de nos membres à travers la négociation de conventions collectives équitables tout en veillant au respect de ces conventions ainsi qu'aux droits de la personne et aux lois du travail. Nous nous portons à la défense de nos membres et, lorsque nécessaire, exerçons des pressions pour résoudre des problèmes qui les touchent ou qui risquent de leur nuire. L'ACEP est déterminée à faire en sorte que nos membres soient traités équitablement et qu'ils jouissent d'un milieu de travail sain et sécuritaire. Nous nous sommes également engagés à continuer de former nos bénévoles pour qu'ils soient parfaitement outillés pour exercer leurs fonctions au sein de notre communauté.

## Faits saillants de 2018 :

### I. RELATIONS DE TRAVAIL

L'équipe des relations de travail de l'ACEP est chargée de conseiller les membres qui font face à des défis et à des conflits en milieu de travail, ainsi que d'accompagner ses membres à travers le processus de plainte ou de grief, et de les représenter au besoin.

Cette année, les 12 agents des relations de travail de l'ACEP ont traité en tout 824 dossiers, dont bon nombre découlent du système de paye Phénix.

De plus :

- **Phénix : Griefs de principe** : L'ACEP s'est penchée sur les problèmes liés au système Phénix et a déposé quatre griefs de principe portant sur la rémunération et la discrimination.
- **Phénix : Plaintes déposées devant la CRTESPF** : L'ACEP a déposé une plainte pour violation de la convention collective ainsi qu'une plainte pour

pratique de travail déloyale auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF). Elle voulait ainsi contester la violation manifeste de la loi par l'employeur de mettre en œuvre les conventions collectives à la date limite convenue.

- **Autres** : L'ACEP a aidé des membres à régler des problèmes associés au processus d'évaluation du rendement, aux mesures d'adaptation au travail, à des différends en matière de classification et à des questions de droits et d'avantages que ses unités ont négociées pour ses membres.

Depuis 2015, plus de 60 de nos cas ont été référés à la CRTESPF. L'ACEP continue toutefois d'encourager la médiation, dans la mesure du possible. Nous avons d'ailleurs obtenu de nombreux règlements en faveur de nos membres.

Légende: De gauche à droite: Chris Aylward, président de l'AFPC; Debi Daviau, présidente de l'IPFPC; Dany Richard, président de ACAF; Greg Phillips, président de l'ACEP



## II. NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

La négociation des conventions collectives sont menées par des comités de négociations créés pour chaque cycle de négociation et composés d'employés de l'ACEP et de membres bénévoles. Les enjeux à négocier sont déterminés par les membres au moyen d'un sondage. Les préparatifs et la négociation débutent généralement entre et six et huit mois avant la date d'échéance des conventions. L'année 2018 a été consacrée à d'intenses négociations avec le Secrétariat du Conseil du Trésor.

**Économique et services de sciences sociales (EC) :** En juin et en juillet, le Comité de négociation EC a sondé les membres du groupe EC afin d'obtenir des directives concernant la ronde de négociation de 2019. Plus de 4 000 membres du groupe EC ont placé les augmentations de salaire en tête de leurs priorités. Parmi les autres grandes priorités, notons les diverses améliorations portant sur les périodes de congé annuel, le report des congés pour obligations familiales, l'amélioration des politiques de lutte contre le harcèlement et les congés et prestations de l'assurance-emploi. L'ACEP a recueilli les commentaires des membres et rédigé un dossier complet de propositions renfermant ces priorités. Le Comité a soumis le dossier à l'employeur le 19 octobre, à la première séance de négociation.

**Traduction (TR) :** Le Comité de négociation TR s'est réuni en juin pour analyser les résultats du questionnaire sur les négociations du groupe TR, et a commencé l'élaboration des revendications contractuelles en juillet. L'ACEP a rencontré l'employeur le 20 septembre pour l'échange des revendications. L'ACEP et l'employeur ont consacré plus de deux jours aux négociations, à la fin d'octobre, adoptant un ton généralement positif tout au long des travaux. En décembre, le Comité de négociation TR a rencontré l'employeur pour amorcer le fusionnement de leurs dossiers en vue de la rédaction de la nouvelle convention collective, et les deux parties ont déposé leurs propositions salariales. L'écart important entre les attentes de l'ACEP et l'offre de l'employeur a freiné les progrès à la table des négociations. Les parties s'y réuniront donc de nouveau l'an prochain.

**Bibliothèque du Parlement (BdP) :** La convention collective du groupe BdP a été signée le 21 mars 2018 et en vigueur jusqu'au 15 décembre 2018. Le processus de négociation reprendra l'an prochain.

**Bureau du directeur parlementaire du budget (BDPB) :** L'ACEP a demandé l'obtention des droits de successeur afin de représenter ses anciens membres de la BdP qui avaient été transférés au BDPB. Le 24 mai, l'ACEP est devenu l'agent négociateur accrédité de tous les employés du BDPB et a demandé au CEN d'approuver l'équipe de négociation. En juin, l'ACEP a déposé l'avis de négociation ; les négociations ont pu débuter en octobre et se poursuivront en 2019.



### III. RELATIONS GOUVERNEMENTALES

Des interactions fréquentes avec le gouvernement sont importantes pour s'assurer que les intérêts de nos membres demeurent la priorité des hauts dirigeants fonctionnaires et des élus. Elles sont aussi nécessaires afin que toutes les lois, politiques et initiatives structurelles et opérationnelles susceptibles d'affecter nos membres soient étudiées en consultation avec l'association, et que nos positions soient communiquées et entendues au moment opportun. En 2018, l'ACEP a rencontré aussi souvent que nécessaire des fonctionnaires et des élus, dans le but de défendre et de protéger les intérêts de nos membres.

#### **Système Phénix et Comité sénatorial permanent des**

**finances nationales :** Le 7 février, l'ACEP et d'autres syndicats de la fonction publique ont présenté au Comité sénatorial permanent des finances nationales un exposé portant sur les expériences des fonctionnaires avec le système de paye Phénix. Le président de l'ACEP a témoigné aux côtés des représentants de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), lesquels ont formulé des recommandations conjointes pour atténuer certains des nombreux problèmes qui touchent les employés de la fonction publique fédérale.

#### **Projet de loi C-62 sur les relations de travail dans le**

**secteur public fédéral :** Le 25 avril, le président de l'ACEP, des représentants d'autres syndicats et des représentants non syndicaux ont rencontré des députés pour s'exprimer sur le projet de loi C 62, lequel proposait de modifier la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. C'est aussi à ce moment que l'ACEP a appris que le gouvernement avait pris la décision de procéder à l'annulation des projets de loi C 4 et C 59. L'ACEP jugeait le projet de loi C 4 problématique, car le

système de négociations collectives avantageait indûment le gouvernement et éliminait le droit à l'arbitrage. Le président de l'ACEP s'est aussi opposé au projet de loi C 59, qui attaquait les régimes de congé de maladie et d'invalidité des fonctionnaires.

#### **Projet de loi C-65 sur la lutte contre le harcèlement et la**

**violence :** Le 25 avril, l'ACEP a soulevé ses préoccupations à propos du projet de loi C65 au Comité de la Chambre des communes. Le projet de loi modifie le Code canadien du travail en renforçant le cadre actuel de prévention du harcèlement et de la violence au travail. L'ACEP a soulevé trois principaux sujets de préoccupation : l'absence de définition claire du terme « harcèlement » ; le besoin de garantir aux employés un examen indépendant et impartial des plaintes de harcèlement; et, le besoin de proposer des mécanismes de recours efficaces aux victimes de harcèlement. L'ACEP a proposé une définition du harcèlement élaborée en collaboration avec l'AFPC, et a pressé le Comité sénatorial de répondre aux préoccupations de l'ACEP.

#### **Comité permanent des opérations gouvernementales et**

**des prévisions budgétaires :** Le 9 octobre, le président de l'ACEP s'est adressé au Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires sur la colline du Parlement. Il a participé à une discussion de groupe avec les dirigeants des autres grands syndicats de la fonction publique. Le panel a présenté un exposé sur l'état actuel du processus de recrutement de la fonction publique et a discuté de divers sujets, notamment la durée du processus de recrutement et la manière dont il affecte les fonctionnaires.

### IV. DÉFENSE DES INTÉRÊTS

La défense des intérêts de nos membres est un travail de tous les jours et s'exerce, par exemple, à travers notre participation à divers forums, groupes d'études et de travail. L'ACEP siège à plusieurs comités externes pour discuter de questions pouvant affecter nos membres. Nos interventions visent particulièrement à protéger ou améliorer leurs avantages sociaux et leurs conditions de travail.

#### **Sous-comité de consultation syndicale-patronale sur**

**les dommages causés par le système Phénix :** L'ACEP a

prodigué de nombreux conseils au Secrétariat du Conseil du Trésor, entre autres au sujet de la solution de paye de la prochaine génération dans le cadre des travaux du sous-comité de consultation syndicale-patronale sur les dommages causés par le système Phénix. Les discussions ont porté sur les moyens de réduire et d'éliminer les impacts du système de paye Phénix sur les membres, une indemnisation adéquate des dommages subis et des options de remplacement du système actuel.

**Comité consultatif sur la pension :** En février, des syndicats ont proposé la candidature du président de l'ACEP, qui a été nommé par décret à l'été 2018. Le Comité donne des conseils au président du Conseil du Trésor sur des questions qui ont trait à l'administration, aux prestations et à la capitalisation du régime de pension de la fonction publique, en plus de veiller à ce que les membres soient entendus.

**Comité consultatif de la présidente-directrice générale (PDG) du Bureau de la traduction :** La présidente directrice générale (PDG) du Bureau de la traduction a invité le président de l'ACEP à faire partie du nouveau Comité consultatif de la PDG du Bureau de la traduction. Ce comité donne des conseils stratégiques à la PDG du Bureau de la traduction en

#### **Quelques accomplissements :**

- ⊙ **Congés compensateurs en sus ou congés annuels inutilisés :** L'ACEP a travaillé avec le SCT afin de permettre aux membres de reporter tous les congés qu'ils ont en banque ou de se les faire payer s'ils le souhaitent.
- ⊙ **Modifications apportées à la couverture de régulation des naissances :** Depuis le 1er avril, le Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) couvre toutes les formes de contraceptifs. Comme pour tous les autres médicaments couverts par le Régime, les contraceptifs seront remboursés à raison de 80 % de leur coût raisonnable habituel.
- ⊙ **Régime de soins dentaires :** Après des mois de négociations avec l'ACEP, l'IPFPC et d'autres partenaires syndicaux, le Conseil du Trésor a finalement approuvé des améliorations aux prestations de soins dentaires; ces prestations seront offertes par l'entremise du régime de soins dentaires des membres à compter de 2019.

---

## **V. FORMATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

L'ACEP recrute toujours de nouveaux délégués syndicaux pour élargir et renforcer sa communauté de bénévoles dans les régions et les ministères afin d'améliorer le soutien apporté aux autres membres.

Les délégués syndicaux de l'ACEP sont nommés pour représenter le syndicat en milieu de travail. En tant que représentants officiels de l'ACEP, ils communiquent au bureau national les développements et les changements observés au travail et ils s'assurent que nos membres y sont traités équitablement. Le travail des délégués syndicaux contribue fortement à la solidité des communautés et du syndicat.

L'ACEP forme les délégués syndicaux deux fois par an afin qu'ils possèdent les connaissances et les outils nécessaires

ce qui a trait au mandat, au modèle organisationnel et aux services de l'organisme. Grâce à cette implication, l'ACEP sera en mesure de mieux défendre les intérêts de ses membres du groupe TR. Des mises à jour sur le travail du comité seront disponibles en 2019.

**Groupe de travail mixte sur la santé mentale :** Le Groupe de travail mixte sur la santé mentale auquel l'ACEP participe a publié un rapport qui propose des mesures favorisant une bonne santé mentale au travail, notamment l'identification et l'atténuation des dangers qui risquent de miner la santé psychologique et la sécurité des employés au travail ainsi que la création d'un centre d'expertise sur la santé mentale au travail.

à l'exercice de leurs fonctions.

En 2018, 50 délégués syndicaux ont suivi les séances de formation du printemps et de l'automne données à Ottawa.

- a. **Séances du printemps (du 14 mai au 2 juin) :** En tout, 15 membres ont suivi la formation de 5 jours au printemps.
- b. **Séances de l'automne (du 30 octobre au 8 novembre) :** La plus réussie à ce jour pour l'ACEP, la formation de l'automne a attiré 35 membres. Satisfaits des documents de formation révisés, les membres ont ainsi considérablement augmenté leur compréhension des relations de travail.

## SECTION 2 :

# COMMUNAUTÉ DES DIRIGEANTS

## I. COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL (CEN) ET SOUS-COMITÉS

En décembre 2017, les membres de l'ACEP ont élu Greg Phillips au poste de président national. Pour ce mandat de trois ans, Greg et le tout nouveau CEN se sont engagés à rehausser le niveau d'engagement de l'ACEP, notamment en misant sur la mobilisation des membres par la création de trois sous-comités :

### 1. Groupe de travail analytique

Le Groupe de travail analytique produit des analyses économiques, des analyses des politiques gouvernementales et un examen des données du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). Il peut aussi appuyer le processus de négociations collectives en produisant des analyses et des conseils sur des questions telles que les hausses de salaire ou les rajustements économiques sollicités pendant les négociations.

### 2. Comité sur la santé et le bien-être au travail

Ce comité propose aux membres de l'ACEP une plateforme où discuter de questions émergentes ayant trait à la santé et à la sécurité au travail ou encore

de questions plus vastes de bien-être, telles que la santé mentale. De plus, il tisse des liens avec d'autres syndicats de la fonction publique qui partagent la vision de l'ACEP sur ces questions. À la fin de 2018, le Comité mettait au point son mandat.

### 3. Comité sur les activités de reconnaissance des bénévoles

Nos bénévoles consacrent leur temps, leur expertise et leurs efforts à l'atteinte des objectifs communs de l'Association. L'ACEP a donc mis sur pied ce comité pour s'assurer de souligner leur précieuse contribution. Composé de membres du CEN, le Comité a pour mandat de faire des suggestions et de proposer des mesures immédiates d'appréciation.

## II. SECTIONS LOCALES

Nous avons constaté, cette année, une croissance sans pareil du nombre de sections locales dans la région de la capitale nationale et ailleurs au Canada ainsi que le développement de nouvelles initiatives. En voici quelques exemples.

### a. Création de la section locale 504 des membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRCCIV)

En 2018, l'ACEP a accueilli 432 membres civils de la GRC, lesquels ont rencontré le président de l'ACEP, Greg Phillips, à une séance d'accueil tenue en décembre.

### b. Conseil régional de l'Atlantique formé des sections locales régionales de l'Î. P.É., du N. B., de la N. É. et de T. N. L.

L'ACEP a créé le Conseil régional de l'Atlantique dans le but d'améliorer les communications et de fournir à nos sections locales de l'Île du Prince Édouard, du Nouveau Brunswick, de la Nouvelle Écosse et de Terre Neuve et Labrador des occasions de collaborer. Le Conseil permet aux sections locales régionales d'agir comme entités autonomes pour qu'elles s'attaquent à de vastes questions, telles que les négociations

collectives, la classification des employés et le système de paye Phénix, et pour qu'elles se penchent sur des problèmes propres à la région de l'Atlantique.

### c. Santé mentale en action à Transports Canada, section locale 506

De concert avec des gestionnaires, les représentants de la section locale 506 de Transports Canada ont conçu un plan d'action sur la santé mentale dans le but d'améliorer les conditions de travail des membres.

### d. Création de la section locale 528 de Patrimoine canadien

L'ACEP a enfin une section locale à Patrimoine canadien. Cette autre grande réussite de nos membres resserrera notre communauté.

### III. ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ANNUELLES DES RÉGIONS

Chaque année, dans la Région de la capitale nationale (RCN), le président de l'ACEP rencontre les sections locales régionales et les sections locales des ministères. Lors de ces réunions, le président discute de problèmes qui touchent l'ensemble des membres de l'ACEP et de questions propres aux régions et aux ministères.

En 2018, le président de l'ACEP a pris part à 21 assemblées générales annuelles (AGA) locales, à 11 AGA régionales et à 10 AGA ministérielles. Au cours de cette tournée, le président a approfondi sa compréhension des préoccupations des membres – y compris les questions qui concernent le système de paye Phénix et les négociations collectives – et il a entendu de nombreuses demandes visant à améliorer encore davantage les communications de l'ACEP.

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

En 2018, le Conseil des présidents et le Conseil des dirigeants et dirigeantes des sections locales se sont efforcés de communiquer avec les membres des régions éloignées.

**Conseil des présidents :** Constitué du président, des vice-présidents nationaux et des présidents des sections locales, ce comité se réunit deux fois l'an pour discuter des affaires de l'Association. Lors des réunions de 2018, plusieurs membres, provenant en majorité de la région de l'Atlantique, ont révélé ne pas se sentir suffisamment entendus.

Des discussions entre le président de l'ACEP et des représentants des sections locales régionales ont porté sur la mise sur pied de conseils régionaux pour mieux servir les membres, et ce, en facilitant la collaboration entre les sections locales et en augmentant la participation des membres et leur présence aux activités de l'ACEP. Plus tard, au cours de l'année, ces discussions ont abouti à la création du Conseil régional de l'Atlantique.

**Conseil des dirigeants et dirigeantes des sections locales (CDDSL) :** Le Conseil des dirigeants et dirigeantes des

sections locales se compose du président, des vice-présidents nationaux, des membres des conseils exécutifs des sections locales et de tous les délégués. Les membres se réunissent deux fois l'an pour discuter de questions d'importance pour les dirigeants des sections locales, ce qui leur donne l'occasion de coordonner les campagnes de mobilisation au sein des sections locales.

Parmi les grandes préoccupations de 2018, notons la communication avec les membres des régions éloignées, surtout les sections locales du Nunavut, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Les membres de ces régions se sentent isolés du reste des membres de l'ACEP, et le CDDSL a discuté de moyens de remédier à cette problématique. Il a entre autres été suggéré d'utiliser une plateforme de communication et la vidéoconférence pour permettre au Conseil de se réunir plus que deux fois par an. Le CDDSL a terminé l'année 2018 en s'engageant à étudier des mesures abordables pour surmonter ce manque de communication.

Débat des administrateurs EC, élections 2018.



## SECTION 3:

# MISES À JOUR OPÉRATIONNELLES

## I. PLANIFICATION DES EFFECTIFS

Un examen de l'organigramme, des compétences et des aptitudes de l'ACEP a permis de relever les lacunes et les faiblesses au sein de l'équipe de la direction. Un manque de ressources et de compétences a été mis au jour dans les services des communications, des finances et des conseils juridiques. Par conséquent, trois postes supérieurs ont été créés au sein de l'équipe de direction, soit : directrice des communications, directeur des finances et avocate générale. La création de ces postes visait à fournir une orientation stratégique à l'Association, à adopter des méthodes et des pratiques plus perfectionnées, à moderniser les systèmes et les processus de l'Association, à recruter de nouveaux talents, à mettre en valeur les talents actuels et à réduire la dépendance aux entreprises et aux fournisseurs externes.

1. **Directrice des communications** : Ce rôle permettra de créer un centre d'excellence pour les communications, l'engagement des membres et les affaires publiques. À ce titre, il aidera l'ACEP à améliorer ses efforts de défense des intérêts et de relations gouvernementales, tout en augmentant les activités de sensibilisation des membres et le partage d'informations et de connaissances.
2. **Directeur des finances titulaire du titre de comptable agréé certifié** : Ce poste établira une base financière et comptable solide pour assurer une gestion des ressources adéquate et conforme aux exigences juridiques, au moyen de la simplification des finances et de l'adoption de nouveaux systèmes, processus, protocoles et contrôles.
3. **Avocate générale** : Ce poste procurera à l'interne une expertise juridique qui était auparavant recherchée auprès d'entreprises externes et fournira un soutien quotidien important en matière juridique.

## II. POLITIQUES INTERNES

L'ACEP a adopté plusieurs nouvelles politiques internes, en 2018, afin d'améliorer sa façon de servir ses membres. Ces nouveaux protocoles et contrôles assurent le déroulement sans heurts des activités et des affaires syndicales de l'ACEP.

La **Politique sur les voyages** s'applique aux membres de l'ACEP voyageant pour des activités autorisées par le syndicat et assure l'uniformité des droits aux indemnités.

La **Politique sur les dons** assure l'application uniforme et transparente des principes lorsque le CEN décide d'aider d'autres organisations ou groupes.

La **Politique de remboursement des pertes de salaire aux membres s'occupant des affaires syndicales** veille au remboursement des pertes de salaire aux membres qui se proposent pour effectuer des tâches syndicales autorisées.

La **Politique sur la sécurité et la protection de la vie privée** fixe des lignes directrices quant à la protection des renseignements confidentiels et exclusifs; elle fournit aussi des directives sur l'utilisation appropriée de la technologie et des ressources réseau de l'ACEP.

### III. SYSTÈMES DE TI ET DE GESTION DES COMPTES DES MEMBRES

À l'issue d'un examen de ses systèmes de technologie de l'information et de gestion de comptes de nos membres, l'ACEP a conclu que ceux-ci étaient désuets, inefficaces et vulnérables. L'ACEP a déterminé que des modifications et des mises à niveau importantes s'imposaient. Des projets

sont en cours pour aiguiller les prochaines étapes de l'instauration des nouveaux systèmes et des mises à niveau qui corrigeront ces problèmes et offriront aux membres une meilleure plateforme d'accès aux services de l'ACEP.

### V. AFFAIRES JURIDIQUES

1. **Demande introductive d'instance :** En juillet 2018, les représentants juridiques de l'ancien président ont présenté une demande introductive d'instance à l'organisation. Avec des conseillers juridiques, l'ACEP s'est depuis employée à formuler une réponse à cette poursuite et à défendre consciencieusement l'ACEP et ses agents. Même si l'assurance de l'ACEP couvre les coûts et les dommages-intérêts non punitifs, notre prime et notre franchise ont augmenté.
2. **Dépenses injustifiées :** Le CEN a découvert l'existence d'irrégularités financières à la fin de mai 2017. Dès que ces irrégularités ont été constatées et que le CEN a pris connaissance des fonds manquants, l'ACEP a consulté des experts financiers, sollicité des conseils juridiques, communiqué avec le service de police d'Ottawa et rapidement établi des mesures pour protéger les cotisations syndicales. Supérieures aux normes de l'industrie, les nouvelles mesures de sécurité devraient empêcher de tels incidents de se reproduire. Jusqu'au règlement de l'affaire, l'ACEP a gelé tous les actifs à l'échelle internationale de la personne présumée responsable des dépenses injustifiées et elle s'est employée à récupérer ses fonds. Cette affaire doit être entendue en 2019.

De gauche à droite: Natalie Malcom, Anna Eyrich, Krista Clark, Madeleine Tweel, Alain Poirier, Lisa Taggart, Greg Phillips, Jennifer Smith, Sophia Nicole Ir, Fred Phelan, Jim Bradley, Mireille Valliere, Scott Crawford



## SECTION 4:

# FINANCES ET BUDGET

## I. MISE À JOUR BUDGÉTAIRE

Les sommes provenant des cotisations syndicales se chiffrent à **7 972 912 \$**. En raison de problèmes liés au système de paye Phénix et de données erronées, le Secrétariat du Conseil du Trésor doit toujours des cotisations rétroactives à l'ACEP.

Le budget révisé et approuvé se trouve à *l'annexe I*.

Le CEN et le Comité des finances ont passé en revue le budget, qui a été présenté aux membres à la réunion annuelle qui lui était consacrée. Le CEN et les membres l'ont ensuite approuvé après l'AGA de 2018.

---

## II. PROTOCOLES ET CONTRÔLES

À la suite d'un premier examen de ses systèmes et processus comptables et financiers, l'ACEP a relevé des vulnérabilités, des lacunes et des irrégularités qui l'exposaient à des risques financiers. Le nouveau directeur des finances a commencé à chercher des solutions à court et à long terme, dont l'adoption de nouveaux protocoles comptables et contrôles financiers.

---

# REMERCIEMENTS

Cette année, nous avons consacré nos efforts à écouter nos membres et à relever les points que nous devons améliorer. Nous tenons à remercier tous nos membres qui nous ont soumis leurs questions, qui nous ont fait part de leurs préoccupations et qui ont participé aux nombreuses discussions honnêtes organisées dans le cadre de divers événements et réunions. Vos commentaires nous ont déjà inspiré quelques premiers changements, et l'ACEP continuera d'évoluer afin de devenir l'organisation efficiente que vous méritez.

L'ACEP aimerait témoigner sa gratitude à ses bénévoles, à ses délégués syndicaux, aux directeurs et aux représentants des sections locales, aux membres des sous-comités et au personnel pour leur soutien inestimable. Illustrant notre devise, *L'union fait la force*, leur généreuse contribution en temps, en efforts et en expertise permet à l'ACEP de servir ses membres qui travaillent très fort aux quatre coins du pays.

# L'ACEP EN CHIFFRES



MEMBRES

15,066



60%

de femmes



40%

d'hommes

824

CAS GÉRÉS



LES CINQ PLUS GRANDES SECTIONS LOCALES EN CHIFFRES :

1. Section locale 503 – Statistique Canada : **2,277**
2. Section locale 512 – Santé Canada et Agence de la santé publique du Canada : **1,235**
3. Section locale 514 – Emploi et Développement social Canada : **1,056**
4. Section locale 900 – Bureau de la traduction : **838**
5. Section locale 527 – Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Finances Canada : **611**

BUDGET ANNUEL

DE **\$7,900,000** DE DOLLARS À L'EXERCICE 2018-2019  
(DU 1ER MAI 2018 AU 30 AVRIL 2019)

**39 AGA** AU CANADA



# COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL

2018-2020

#	Nom	Fonction	Affiliation	Groupe
1	Greg Phillips	Président	Statistique Canada	EC
2	<b>André Picotte</b>	Vice-président	Bureau de la traduction – Services publics et Approvisionnement Canada	TR
3	Nick Giannakoulis	Vice-président	Santé Canada	EC
4	<b>Kelly Mansfield</b>	Administratrice	Services aux Autochtones Canada	EC
5	Nicolas Bois	Administrateur	Bureau de la traduction – Services publics et Approvisionnement Canada	TR
6	<b>Anthony Coles</b>	Administrateur	Santé Canada	EC
7	Howard Delnick	Administrateur	Statistique Canada	EC
8	<b>Camille Awada</b>	Administrateur	Statistique Canada	EC
9	Francis Lord	Administrateur	Bibliothèque du Parlement	BdP
10	<b>Olivier Alarie</b>	Administrateur	Bureau de la traduction – Services publics et Approvisionnement Canada	TR
11	Granda Kopytko	Administratrice	Statistique Canada	EC
12	<b>Ann Kurikshuk-Nemec</b>	Administratrice	Statistique Canada	EC
13	Mathieu Stiermann	Administrateur	Santé Canada	EC
14	<b>Andreas Trau</b>	Administrateur	Statistique Canada	EC
15	Elizabeth Venditti	Administratrice	Transports Canada	EC
16	<b>Jamie Lafontaine</b>	Directeur	Services aux Autochtones Canada	EC
17	Charlene Lonmo	Administratrice	Statistique Canada	EC
18	<b>Sami Rehman</b>	Directeur	Santé Canada	EC
19	Hailin Collins (Wang)	Administratrice	Infrastructure Canada	EC
20	<b>Janet Akins</b>	Administratrice	Santé Canada	EC

## ÉQUIPE DE DIRECTION

**Claude Vézina** directeur exécutif, responsable des TI et de la confidentialité

**Deborah Cooper** avocate générale

**Claude Danik** directeur des politiques

**Katia Theriault** directrice des communications

**Omid Kahriz** directeur des finances

**Julie Courty** adjointe de direction du président, secrétaire du Conseil exécutif national (CEN)

# ANNEXE I – Budget de 2018

Line #		2018/2019	2019/2020
1	<b>Recettes</b>	<b>7,972,912</b>	<b>8,230,200</b>
	1.1 Cotisations	7,926,912	8,179,200
	1.2 Cotisations des membres associés	1,000	1,000
	1.3 Intérêts	45,000	50,000
	1.4 Récupération des dépenses non supportées	-	-
2	<b>Salaires et avantages sociaux</b>	<b>4,446,370</b>	<b>4,654,335</b>
	2.1 Direction	772,000	-
	2.2 Personnel	2,455,000	-
	2.3 Pensions	461,700	-
	2.4 Avantages sociaux	677,670	-
	2.5 Congés comp./Congés annuels	80,000	-
3	<b>Indemnité de départ du personnel</b>	<b>47,000</b>	<b>48,000</b>
4	<b>Indemnité de départ de la direction</b>	<b>64,000</b>	<b>75,000</b>
5	<b>Communications</b>	<b>127,000</b>	<b>132,000</b>
	5.1 Impression	5,000	-
	5.2 Affranchissement	5,000	-
	5.3 Traduction	50,000	-
	5.4 Téléphone	40,000	-
	5.5 Internet	7,000	-
	5.6 Matériel promotionnel	20,000	-
6	<b>Formation et perfectionnement</b>	<b>215,000</b>	-
	Formation des membres et délégués syndicaux	-	-
	6.1 Hébergement et nourriture	25,000	-
	6.2 Déplacements	20,000	-
	6.3 Remboursements de salaires	30,000	-
	6.4 Perfectionnement du personnel	60,000	-
	6.5 Perfectionnement: direction	30,000	-
	6.6 Cours de langue	50,000	-
7	<b>Honoraires professionnels</b>	<b>795,000</b>	-
	7.1 Juridique/Arbitrage (Serv. prof.)	200,000	-
	7.2 Juridique/Arbitrage (Pétition)	100,000	-
	7.3 Juridique/Arbitrage (Interne)	100,000	-
	7.4 Juridique frais imprévus	85,000	-
	7.5 Frais de gestion - Placements en espèces et en régimes de retraite	150,000	-
	7.6 Honoraires de consultants	120,000	-
	7.7 Vérification	40,000	-
8	<b>Dépenses de bureau</b>	<b>135,000</b>	-
	8.1 Matériel de bureau	60,000	-
	8.2 Location de matériel	3,000	-
	8.3 Matériel de référence	20,000	-
	8.4 Réparations et entretien	15,000	-
	8.5 Messagerie	3,000	-
	8.6 Assurances	20,000	-
	8.7 Frais bancaires	4,000	-
	8.8 Divers	10,000	-
9	<b>Achats d'équipement</b>	<b>55,000</b>	-
	9.1 Équipement d'affaires	15,000	-
	9.2 Équipement de bureau	15,000	-
	9.3 Ordinateurs et équipement connexe	25,000	-
10	<b>Dépenses de location et d'exploitation</b>	<b>8W27,647</b>	-
	10.1 Loyer	399,747	-
	10.2 Dépenses d'exploitation	427,900	-
11	<b>Dépenses d'informatique</b>	<b>232,000</b>	-
	11.1 Site Web/DLT	30,000	-
	11.2 Entretien	160,000	-
	11.3 Achats d< \$1,000	2,000	-
	11.4 Logiciels	20,000	-
	11.5 Programmation	20,000	-
12	<b>Déplacements</b>	<b>70,000</b>	-
	12.1 Services aux membres & consultation	35,000	-
	12.2 Conférences	20,000	-
	12.3 Frais de voyage du président	15,000	-
13	<b>Dépenses de réunions</b>	<b>318,500</b>	-
	13.1 AGA/AGB	50,000	-
	13.2 Comité exécutif national	60,000	-
	13.3 Comités	15,000	-
	13.4 Dirigeants locaux	30,000	-
	13.5 Déplacements	7,000	-
	13.6 Remboursements de salaires	100,000	-
	13.7 Déjeuners d'affaires	2,500	-
	13.8 Personnel	4,000	-
	13.9 Mobilisation	30,000	-
	13.10 Forum des candidats	5,000	-
	13.11 Examen des Statuts et Règlements	15,000	-
	13.12 locaux regionaux	-	-
14	<b>Négociation collective</b>	<b>100,000</b>	-
15	<b>Frais d'affiliation</b>	<b>10,000</b>	-
16	<b>Remises aux sections locales</b>	<b>107,000</b>	-
	16.1 Remises aux sections locales	17,000	-
	16.2 Dépenses gérées au palier national	90,000	-
17	<b>Contributions</b>	<b>1,000</b>	-
18	<b>"Fonds de Défense"</b>	<b>-</b>	-
19	<b>Frais imprévus</b>	<b>450,000</b>	-
	19.1 Executif	-	-
	19.2 Administratif	-	-
	19.3 Améliorations locatives	-	-
	<b>Total des dépenses</b>	<b>8,000,517</b>	-
	<b>Excédent (déficit) en fin d'exercice</b>	<b>-27,605</b>	-



ACEP CAPE

Association canadienne  
des employés professionnels

Canadian Association  
of Professional Employees

SUIVEZ NOUS



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

[WWW.ACEP-CAPE.CA](http://WWW.ACEP-CAPE.CA)