



ACEP

Association canadienne
des employés professionnels

RAPPORT ANNUEL 2019

JANVIER – DÉCEMBRE

***LA DIVERSITÉ
FAIT LA FORCE***



MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Négocier pour vous constitue une partie essentielle de notre travail, et nous sommes fiers d'en assumer la responsabilité. Une entente aboutit habituellement après des mois de préparation : recherche, calculs et échanges laborieux avec l'employeur. Et c'est sans parler du fait que la majorité des participants au processus sont des membres qui donnent généreusement de leur temps pour jouer un rôle déterminant dans les négociations.

En 2019, nous avons récolté les fruits du dur labeur de nos volontaires, puisque nous avons signé les conventions collectives de nos quatre groupes professionnels, soit Économique et services de sciences sociales (EC), Traduction (TR), Bibliothèque du Parlement (BdP) et Bureau du directeur parlementaire du budget (BDPB). Ces conventions renfermaient de nouveaux avantages sociaux très intéressants. Les points forts de ces nouvelles dispositions sont les hausses de salaire, le congé parental amélioré, un nouveau congé pour les victimes de violence conjugale et une entente particulière sur la formation linguistique, que nous avons réussi à ajouter à la toute fin du processus à la table EC.

Je tiens à remercier tous nos membres qui ont répondu à l'appel pour représenter leurs pairs, et qui ont travaillé sans relâche avec le personnel de l'ACEP afin de vous représenter au mieux dans le cadre de ces négociations. Nous devons aussi remercier notre négociateur en chef, Claude Danik, d'avoir encadré cet exercice et guidé les quatre équipes de négociation vers la réussite.

En plus de ces quatre conventions, nous avons réussi à conclure un règlement important avec le Conseil du Trésor, de sorte que des dommages-intérêts soient versés à compter de 2020 aux membres touchés par le système de paye Phénix.

Tablant sur les progrès enregistrés en 2018, nous avons apporté des améliorations sur d'autres fronts. Pour nous adapter au nombre sans cesse croissant de nos membres, et pour veiller à ce qu'ils reçoivent tous l'appui dont ils ont besoin de l'ACEP, nous avons investi dans le renforcement de nos services de relations de travail. Nous avons aussi accordé plus d'importance à la défense des intérêts et affecté des ressources à l'accroissement de notre capacité d'influence et de défense des intérêts. Nous travaillons activement à l'amélioration et à l'expansion de notre programme de formation et de transmission du savoir, dans le but de mieux servir nos membres.



Je tiens à remercier tous nos membres qui ont répondu à l'appel pour représenter leurs pairs, et qui ont travaillé sans relâche avec le personnel de l'ACEP afin de vous représenter au mieux dans le cadre de ces négociations.

Inspirés de notre thème annuel, « La diversité fait la force », nous avons mis en lumière l'importance d'accepter et de valoriser nos différences, tout en insistant sur l'égalité et la lutte contre la discrimination. Le milieu de travail fédéral reflète la diversité à facettes multiples du Canada et, par nos campagnes et nos gestes, nous avons clairement indiqué que nous défendrons la protection des droits de la personne de nos membres, tout comme l'employeur devrait le faire.

Je suis reconnaissant de la chance qui m'a été donnée de rencontrer bon nombre d'entre vous dans mes déplacements à la grandeur du pays, afin de participer à l'assemblée générale annuelle de chacune de vos sections locales. Au cours de la dernière année, les membres du Conseil exécutif national ont été en mesure de m'accompagner pour la première fois depuis le début de notre mandat de trois ans. C'était tout un privilège pour chacun de nous de vous rencontrer en personne. Nous sommes tous déterminés à conserver des voies de communication ouvertes avec vous, nos membres, pour répondre à vos besoins et apporter les améliorations nécessaires. Vous nous aidez à être plus forts.

J'espère que l'année 2019 a été à la hauteur de vos attentes. Sachez que nous affronterons l'année 2020 avec le même niveau d'engagement et d'effort.

Je suis privilégié de vous servir à titre de président. Merci de votre soutien.

En toute solidarité.



A handwritten signature in white ink that reads 'Greg Phillips'.

Greg Phillips
Président national

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1 : SERVICES AUX MEMBRES	5
Relations de travail	5
Dossiers	5
Négociations collectives	6
Relations gouvernementales	8
Défense des intérêts	8
Justice sociale	9
Comités et groupes de travail	9
Formation des délégués syndicaux	10
SECTION 2 : DIRIGEANTS	11
Conseil exécutif national	11
Sections locales	11
Conseil régional de l'Atlantique	12
Assemblées générales annuelles d'un océan à l'autre	12
Conseil des présidents et Conseil des dirigeants des sections locales	12
SECTION 3 : MISES À JOUR OPÉRATIONNELLES	13
Planification des effectifs	13
Politiques internes	13
Systèmes d'information et technologies	13
Questions juridiques	13
SECTION 4 : FINANCES ET BUDGET	14
Finances	14
Budget de 2019	15
CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL 2018-2019	16
ÉQUIPE DE DIRECTION	16

SECTION 1:

SERVICES AUX MEMBRES

I. RELATIONS DE TRAVAIL

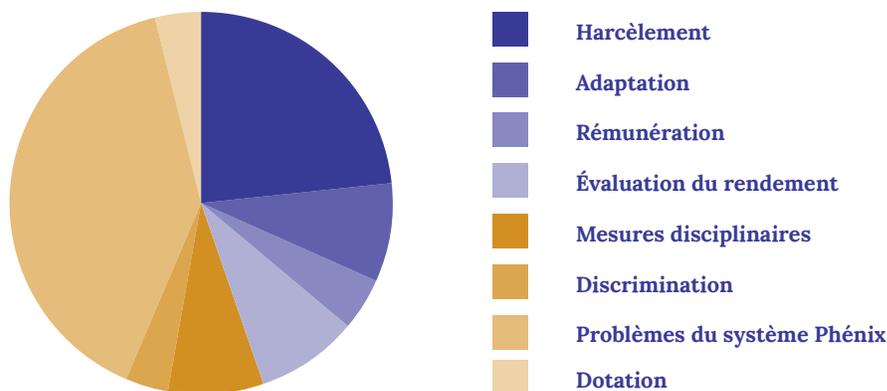
Les relations de travail forment un des quatre piliers de l'ACEP. Avec les négociations collectives, elles comptent parmi les services les plus importants que nous offrons à nos membres. Nous sommes là pour répondre aux questions des membres concernant leurs droits et problèmes au travail, et pour les représenter aux fins d'un grief ou d'une plainte.

À la fin de 2019, quelque 500 dossiers actifs pour les membres de l'ACEP portaient sur des questions comme la discrimination, le harcèlement et les mesures d'adaptation. Bon nombre de ces dossiers concernait le système de paye Phénix. En tout, 80 dossiers ont été transmis à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

Au cours de la dernière année, étant donné que chaque dossier exige des heures de travail, et que l'équipe des relations de travail était surchargée et peinait à jongler avec des centaines de dossiers à la fois, nous avons recruté 4 experts supplémentaires en relations de travail, passant de 9 à 13 agents de relations de travail. Nous continuerons d'évaluer la capacité de l'équipe de gérer la charge de travail associée à tous ces dossiers, afin que les membres reçoivent des services exceptionnels de relations de travail.

II. DOSSIERS

Questions affectant les membres de l'ACEP



LE SYSTÈME DE PAYE PHÉNIX : UN SYSTÈME DE PAYE DÉFICIENT AUX EFFETS DÉVASTATEURS

L'ACEP continue de travailler avec des membres touchés par le système de paye Phénix. Nous estimons que Phénix est le pire fiasco – totalement évitable – de l'histoire du gouvernement fédéral. Il a causé d'incroyables difficultés à nos membres, et c'est inacceptable. Nous cherchons à leur obtenir une réparation pleine et entière pour les dommages psychologiques et financiers graves qu'ils ont subis. De plus, nous ne relâcherons pas nos efforts pour éviter que les employés civils de la GRC passent de leur système actuel à Phénix, tant que la situation ne se sera pas stabilisée.

Voici quelques résultats que nous avons obtenus pour nos membres :

- Comme 15 autres syndicats, nous avons signé avec le SCT un protocole d'entente (PE) sur les dommages causés par le système Phénix. Le PE facilite et accélère le processus d'indemnisation.
- Le PE accorde à tous les membres cinq jours de congé pour compenser le stress causé par le système Phénix.
- Nous avons agrandi notre équipe des relations de travail; près de 40 % de nos dossiers de relations de travail aident les membres de l'ACEP à composer avec les difficultés du système Phénix.
- L'ACEP est membre du Sous-comité de consultation patronale-syndicale sur les dommages-intérêts liés à Phénix. Ce sous-comité est chargé de corriger ce qu'il est actuellement possible de corriger dans le système Phénix, et de choisir le système de paye de prochaine génération pour l'avenir.

Même si l'ACEP et d'autres syndicats de fonctionnaires fédéraux auraient dû participer à la planification du nouveau système de paye dès le départ, nous inclure maintenant est la bonne chose à faire.

III. NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

L'ACEP a amorcé 2019 en sachant que les négociations collectives domineraient l'année, celles-ci ayant mené à l'aboutissement de plusieurs mois de travail intense à quatre tables de négociation. Notre position de négociation reflétait les attentes et les désirs de nos membres, qui avaient été consultés et sondés avant le lancement du processus. Au fait des éléments qui importaient le plus et de ceux à ne pas compromettre, nous avons entamé des négociations au nom des groupes Économique et services de sciences sociales (EC), le groupe le plus nombreux que l'ACEP représente; Traduction (TR); Bibliothèque du Parlement (BdP); Bureau du directeur parlementaire du budget (BDPB).

Lorsque nous avons présenté les nouvelles conventions, l'approbation des membres de chaque groupe variait entre 94 % et 100 %.

La convention collective EC a été signée le 28 août 2019, tout comme celle du groupe TR; la convention collective du groupe BdP, le 25 septembre 2019; celle du groupe BDPB, le 11 septembre 2019.

Membres du comité des négociations BDPB



Membres du comité des négociations TR





Membres du comité des négociations EC

VOS CONVENTIONS COLLECTIVES

Parmi les points saillants des conventions collectives négociées en 2019, notons l'ajustement salarial s'étant traduit par une augmentation composée de plus de 5 %. En général, la révision du congé parental, du congé de maternité et de la prestation de congé parental visait à mieux soutenir les parents et les mères.

Une disposition clé des nouvelles conventions collectives porte sur le congé pour violence conjugale, qui répond au besoin qu'ont les employés de prendre congé pour chercher de l'aide et un refuge. Puisque les membres des groupes BdP et BDPB ne bénéficient pas de cette disposition, ils peuvent se prévaloir de l'article 19.18, « Congé payé ou non payé pour d'autres motifs » de leur convention collective respective, afin d'obtenir un congé pour violence conjugale.

L'ACEP a aussi été en mesure d'ajouter des dispositions sur la formation linguistique à la convention collective EC. Elle procure ainsi une meilleure protection du droit des membres d'accéder à la formation linguistique.

Et nous avons accompli tellement plus! Même si chaque convention collective était différente, leurs thématiques étaient similaires. Toutes les conventions collectives sont affichées dans le site Web de l'ACEP.

Le président de l'ACEP, Greg Phillips, et la sous-ministre adjointe du Conseil du Trésor, Sandra Hassan



Signature de la convention collective BdP



IV. RELATIONS GOUVERNEMENTALES

L'ACEP a investi dans ses relations avec les hauts fonctionnaires fédéraux et les représentants élus, dans le but de défendre les intérêts de ses membres. Cette mesure devient particulièrement importante en une année de négociations comme celle que nous avons connue.

En 2019, l'ACEP s'est employée à resserrer ses liens avec le bureau de la sous-ministre adjointe du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), afin de rendre le processus de négociation plus fluide. Nous avons ainsi pu éliminer des obstacles en cours de route, et créer des occasions de mener des discussions fructueuses qui ont généré d'importantes percées, dont une entente sur la formation linguistique.

Entre-temps, la conversion visant les membres civils de la GRC a été une des questions les plus urgentes au programme de l'ACEP. Même si le transfert doit se produire dans un délai raisonnable, il ne devrait pas se faire aux dépens de ces employés. Il est inacceptable que le système de paye Phénix puisse remplacer l'actuel système de paye des employés civils de la GRC concernés. Le système de paye Phénix est un échec lamentable, et l'ACEP s'oppose catégoriquement à ce que d'autres membres soient exposés à ses ratés. L'ACEP s'est entretenue avec la commissaire de la GRC, Brenda Lucki, et le député Greg Fergus, secrétaire parlementaire du président du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique, afin de faire connaître sa position. L'ACEP a fortement prôné d'autres systèmes de paye qui éviteraient des effets indésirables aux membres civils de la GRC. Le député Fergus a invité l'ACEP à intégrer un comité de surveillance en vue du transfert des membres civils de la GRC, et nous continuons d'insister pour être consultés sur ce processus de longue haleine.

À la fin de 2019, l'ACEP a créé et doté un nouveau poste aux relations gouvernementales. Nous approfondirons ainsi nos relations gouvernementales, renforcerons notre aptitude à exercer des pressions politiques et augmenterons notre influence auprès des principaux décideurs.

Député de Hull-Aylmer depuis octobre et secrétaire parlementaire du président du Conseil Trésor, Greg Fergus, et Greg Phillips, président de l'ACEP



V. DÉFENSE DES INTÉRÊTS

À l'ACEP, nous mettons tout en œuvre pour assurer la défense des intérêts des membres, notamment sur les aspects de leur convention collective, leur santé, leur sécurité, leurs droits de la personne et plus encore. Nous veillons donc à participer à divers comités, groupes de travail et activités de consultation, dans l'optique de faire valoir notre point de vue et d'influencer le changement. Nous accompagnons les membres de notre communauté, afin d'attirer l'attention du public sur des questions sociales importantes pour nos membres.

VI. JUSTICE SOCIALE

En plus des efforts que nous déployons pour améliorer les relations de travail au profit de nos membres, entre autres en ce qui concerne le harcèlement et la discrimination, l'ACEP exprime son soutien aux groupes minoritaires et aux causes de justice sociale. Nous avons participé à d'importants événements qui forgent notre pays et le reste du monde, dont la marche des femmes, Movember, la grève mondiale pour le climat et les activités de la communauté LGBTQ2+.

L'ACEP à la marche pour le climat



L'ACEP célèbre la Fierté dans la Capitale



VII. COMITÉS ET GROUPES DE TRAVAIL

L'ACEP participe activement à plusieurs comités qui font de nombreuses recommandations et prennent une foule de décisions qui touchent nos membres. En 2019, l'ACEP a été particulièrement active auprès du Conseil national mixte, de l'Équipe consultative sur le mieux-être des employés, du Comité de mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité et du Groupe de travail mixte sur la santé mentale. Nous nous sommes aussi employés à resserrer nos liens avec le Caucus des employés fédéraux noirs.

AMÉLIORATION DU SONDAGE AUPRÈS DES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX

Cette année, l'ACEP a consacré du temps et des efforts à l'amélioration du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). Lorsqu'il a été instauré, il y a 15 ans, le SAFF était un travail conjoint plus réceptif aux contributions relatives aux questions du sondage et à la collecte des données, ainsi qu'à de profondes discussions sur les tendances qui touchent les membres. Depuis quelques années, le SCT a retiré le projet de la fonction publique et a confié la responsabilité du sondage à une entreprise privée. Ce changement a réduit la qualité de la gestion du sondage et des analyses, et limité la disponibilité des données. Après avoir songé à boycotter le sondage, l'ACEP a intégré le comité chargé de surveiller le SAFF, dont la coprésidence est assumée par le président de l'ACEP, Greg Phillips. Nous pouvons ainsi nous prononcer davantage sur le SAFF annuel, et insister pour inclure des questions au sondage et analyser les réponses, de manière à mieux détecter les problèmes et à mesurer les tendances susceptibles de nuire aux membres.



L'Honorable Mélanie Joly, Ministre du Tourisme, des Langues officielles et de la Francophonie, et Katia Thériault, Directrice des communications de l'ACEP.

LOI SUR LES LANGUES OFFICIELLES : PUBLICATION DES RECOMMANDATIONS DE L'ACEP DANS LE RAPPORT DE CONSULTATION

L'ACEP est un défenseur des langues officielles du Canada, et ses quelque 1 000 membres du Bureau de la traduction jouent un rôle clé dans la mise en valeur et la protection des langues officielles au pays, en plus d'exercer leur influence en la matière.

En mars 2019, le ministère du Tourisme, des Langues officielles et de la Francophonie a lancé un exercice de modernisation de la Loi sur les langues officielles, en vue d'améliorer la promotion et la protection de la dualité linguistique du Canada.

L'ACEP a saisi cette occasion, non seulement pour participer aux consultations ministérielles, mais aussi pour produire un énoncé de politique assorti de recommandations visant à raffermir la Loi et les principes de bilinguisme officiel. Les deux principales recommandations de l'ACEP étaient : 1) transformer le Bureau de la traduction en un centre d'excellence du gouvernement fédéral en matière de langues officielles; 2) instaurer un plan d'action donnant aux fonctionnaires l'occasion de maîtriser une langue officielle seconde et de maintenir leur compétence.

Les recommandations de l'ACEP ont été insérées dans le rapport de consultation sur la Loi sur les langues officielles, et nous continuerons d'en réclamer l'adoption.

VI. FORMATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Au cœur de l'ACEP se trouvent les membres qui, au travail, exercent un rôle de leadership pour leurs pairs. Nommés à titre de représentants officiels de l'ACEP, les délégués syndicaux sont les yeux et les oreilles des sections locales. Ils veillent à ce que les employés soient traités équitablement et à ce qu'un collègue soit à leur côté lorsqu'un problème surgit. Ils sont en communication avec le bureau national et tiennent l'ACEP informée des développements et des changements.

Ils n'agissent pas seuls. Grâce à leur rôle clé dans l'édification de solides communautés en milieu de travail et d'un syndicat fort, l'ACEP investit massivement pour proposer une formation et un soutien adéquats à ses délégués syndicaux. À 2 séances de 3 jours, 66 participants – aussi bien des délégués syndicaux en poste qu'aspirant à le devenir – ont été formés ensemble au rôle de délégué syndical et aux droits des employés, l'accent étant mis sur le harcèlement, la violence au travail et la santé mentale. Le module de formation de l'ACEP sur le harcèlement et la violence au travail a été mis à jour cette année, afin de refléter la loi fédérale en la matière, le projet de loi C 65, adoptée en 2018.

SECTION 2:

DIRIGEANTS

I. CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

L'actuel Conseil exécutif national (CEN) a atteint la moitié de son mandat en 2019. Les membres du CEN ont ressenti le besoin de réfléchir à la première partie de leur mandat et d'adopter une approche stratégique pour la suite des choses. Une journée de réflexion extraordinaire a permis au CEN de tracer une vision pour l'ACEP et de produire un rapport qui établit clairement la route à suivre à court terme pour assurer l'avenir de l'ACEP et de ses dirigeants. [Le Rapport de l'atelier de planification 2019 du Conseil exécutif national](#) expose les principaux objectifs de l'ACEP, en vue de mieux cerner les questions urgentes et de s'y attaquer avec une transparence et une responsabilité accrues.

Le CEN a aussi rétabli le Comité consultatif sur les communications, étant donné l'importance accrue que l'Association accorde à ce sujet. Le Comité agit à titre consultatif auprès du personnel quant à la participation des membres, aux campagnes de défense des intérêts et aux relations gouvernementales.

Pour la première fois, les membres du CEN ont accompagné le président de l'ACEP aux AGA des sections locales. Ils ont entendu de première main ce que les membres avaient à dire sur leurs lieux de travail, les préoccupations de différentes sections locales et la façon dont le CEN peut mieux servir les membres de l'ACEP.

II. SECTIONS LOCALES

En 2019, l'ACEP a accueilli deux nouvelles sections locales : la section locale 517 représente les employés de Services aux Autochtones Canada, et la section locale 529, ceux de Service correctionnel Canada.

Les sections locales de l'ACEP se chargent de cerner les questions importantes pour leurs membres, et de se consacrer à les résoudre. Les dirigeants de la section locale 900 du Bureau de la traduction se sont penchés sur l'effet que peut avoir l'intelligence artificielle (IA) sur le travail des traducteurs du gouvernement fédéral. On craint que l'IA appliquée à la traduction devienne un sujet d'exploration hautement prioritaire, dans l'optique de réduire les coûts et d'augmenter l'efficacité et la productivité. Nos linguistes dévoués et professionnels savent que l'AI ne peut remplacer la compréhension de la complexité de la langue dont le traducteur humain est capable.

À Emploi et Développement social Canada, les membres de la section locale 514 étudient le rôle que peuvent jouer les fonctionnaires syndiqués dans la transition vers une économie à faible émission de carbone.

La section locale 401, à Québec, a organisé une conférence d'apprentissage d'une journée à l'intention de ses dirigeants et de ses membres.



III. CONSEIL RÉGIONAL DE L'ATLANTIQUE

Un an après sa création, le Conseil régional de l'Atlantique de l'ACEP est un succès. Dans la région, les membres s'expriment d'une seule voix et arrivent à mieux remédier ensemble à certaines préoccupations. Vingt et un nouveaux dirigeants de l'ACEP ont été élus dans la région au cours de la dernière année, et une réunion du Conseil régional a réuni des membres des quatre provinces de l'Atlantique.

IV. ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ANNUELLES D'UN OCÉAN À L'AUTRE

Le président de l'ACEP, Greg Phillips, a parcouru le pays pour participer aux AGA des sections locales, soit 11 AGA de sections locales régionales et 11 AGA ministérielles. M. Phillips a rencontré plus de 500 membres de l'ACEP, afin de savoir comment des problèmes tels que ceux occasionnés par le système de paye Phénix les touchent et de recevoir de vive voix leurs commentaires..

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

Le Conseil des présidents et le Conseil des dirigeants des sections locales constituent de solides tribunes d'échange d'information. Le Conseil des présidents s'est réuni le 19 juin, et le Conseil des dirigeants des sections locales a tenu des réunions les 2 et 23 mai. En plus de leurs réunions ordinaires, ces groupes se rencontrent ponctuellement pour discuter de questions particulièrement importantes pour les sections locales ou les membres de l'ACEP dans leur ensemble. En plus des vastes travaux réalisés aux fins des négociations collectives, ces deux conseils ont joué un rôle prépondérant dans la préparation du processus et la consultation.

L'atelier de planification du Conseil national exécutif



SECTION 3:

MISES À JOUR OPÉRATIONNELLES

I. PLANIFICATION DES EFFECTIFS

Gestion améliorée du savoir, transparence et mise en commun proactive des renseignements, ce sont là les grandes promesses que nous avons faites à nos membres. Pour les concrétiser, l'ACEP a investi davantage dans ses communications, ses relations gouvernementales et sa capacité en matière d'affaires publiques. Nous avons augmenté à quatre membres l'équipe de l'ACEP investie de cette mission; celle-ci a proposé différentes façons de communiquer aux membres de l'information qui les concerne et les occasions qu'ils ont de participer aux activités de l'Association. Nous positionnons l'ACEP de différentes façons, afin de refléter son rôle véritable d'association dont les milliers de membres sont essentiels à la réussite des services fédéraux. Le personnel affecté aux affaires publiques et aux relations gouvernementales aide le président de l'ACEP à échanger avec le SCT et d'autres ministères, et ce, en saisissant des occasions qui découlent d'approches stratégiques délibérées. Des campagnes plus ciblées de défense des intérêts permettent à l'ACEP de s'exprimer pour faire avancer les questions de justice sociale à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail. L'ACEP travaille à mieux se positionner dans des secteurs stratégiques et auprès de partenaires clés, afin de mieux représenter ses membres.

II. POLITIQUES INTERNES

L'ACEP a procédé à un examen interne, dans le but de s'assurer que ce qu'elle cherchait à accomplir pour ses membres se reflétait aussi dans sa culture.

Au début de l'année, il a été décidé que le rôle de l'ACEP, à titre de représentante des membres de langues française et anglaise et des fonctionnaires responsables des services de traduction et d'interprétation, exigeait un énoncé clairement formulé sur l'utilisation du français et de l'anglais. La version définitive de la politique linguistique de l'ACEP a été déposée à la réunion d'octobre 2019. Le même mois, une politique linguistique a été soumise au CEN, dans le but de produire un énoncé clair sur l'utilisation du français et de l'anglais.

En mars 2019, le CEN a approuvé la Politique sur la prévention du harcèlement. Cette politique favorisera des relations saines et sécuritaires au sein de la communauté de l'ACEP.

III. SYSTÈMES D'INFORMATION ET TECHNOLOGIES

L'ACEP a modernisé son infrastructure de la TI au cours de la dernière année, afin de remplacer un système désuet qui n'était aucunement protégé contre les risques technologiques croissants. Nous avons amélioré la protection des renseignements que l'ACEP détient au sujet des membres. L'équipe des finances travaille à un nouveau système de gestion de la base de données, de sorte que les membres puissent gérer leurs propres comptes à l'ACEP.

De nouvelles mesures de contrôle financier ont amélioré la précision de nos rapports financiers, ce qui nous protège contre la fraude et rend les ressources de l'Association plus sécuritaires.

IV. QUESTIONS JURIDIQUES

L'ACEP a obtenu en 2019 une décision contre un employé pour fraude et détournement de 450 000 \$ sur une longue période, et elle étudie différentes options de recouvrement.

En juillet 2018, l'ex-présidente de l'ACEP a intenté une poursuite contre l'Association. Avec des conseillers juridiques, l'ACEP prépare sa réponse à cette poursuite.

FINANCES ET BUDGET

L'ACEP EN CHIFFRES



MEMBRES

18,177



61%

sont des femmes



39%

sont des hommes

4

CONVENTIONS
COLLECTIVES
SIGNÉES

480

DOSSIERS
ACTIFS

LES 3 PLUS GRANDES SECTIONS LOCALES
SELON LE NOMBRE DE MEMBRES :

1. **Section locale 503** – Statistique Canada : 2,312
2. **Section locale 512** – Santé Canada et Agence de la santé publique du Canada : 1,277
3. **Section locale 514** – Emploi et Développement social Canada : 1,107

FINANCE

Après les irrégularités financières qu'elle a connues, l'ACEP a adopté de nouvelles mesures de contrôle interne, notamment une directive complète sur les comptes fournisseurs, afin de bien protéger son actif.

L'adoption d'un nouveau système financier permettant de suivre les dépenses, les reçus et les dossiers a produit des économies et renforcé nos capacités relativement à la production de rapports.

Soucieux de raffermir les procédures, nous avons adopté le logiciel de gestion des RH et de la paye d'ADP. Une vérification complète et des mécanismes de sécurité permettent une gestion responsable des RH et de la paye, et évitent d'éventuels problèmes attribuables aux fortes mesures de protection mises en place.

L'équipe des finances a été en mesure de regrouper des investissements improductifs en faisant appel à une société d'investissement choisie à l'issue de consultations avec le Comité des finances et le CEN. Les investissements ont été transférés à Cumberland Private Wealth, en raison de son expérience et de sa feuille de route. Au terme de négociations, la société a aussi accepté d'offrir des services financiers exclusifs aux membres de l'ACEP. La nouvelle société a généré un rendement de plus de 300 000 \$, ce qui est extrêmement positif.

L'ACEP passe de son système précédent de gestion des membres à celui de Microsoft Dynamics, et la mise en œuvre du nouveau système est en cours.

Pour la gestion des documents des employés, l'équipe des finances a adopté Microsoft Sharepoint. Ce logiciel permet de recourir à la technologie infonuagique et procure à l'Association une sécurité et une responsabilité accrues.

Budget de 2019

L'exercice financier de l'ACEP s'étend du 1er mai au 30 avril. Les budgets de chaque exercice compris dans l'année civile sont pris en compte.

Line #		2018/2019	2019/2020
1	Recettes	7,972,912	9,326,688
	1.1 Cotisations	7,926,912	9,266,688
	1.2 Cotisations des membres associés	1,000	-
	1.3 Intérêts	45,000	60,000
	1.4 Récupération des dépenses non supportées	-	-
2	Salaires et avantages sociaux	4,446,370	4,913,000
	2.1 Direction	772,000	1,000,000
	2.2 Personnel	2,455,000	2,600,000
	2.3 Pensions	461,700	501,000
	2.4 Avantages sociaux	677,670	732,000
	2.5 Congés comp./Congés annuels	80,000	80,000
3	Indemnité de départ du personnel	47,000	48,000
4	Indemnité de départ de la direction	64,000	75,000
5	Communications	127,000	165,000
	5.1 Impression	5,000	5,000
	5.2 Affranchissement	5,000	5,000
	5.3 Traduction	50,000	55,000
	5.4 Téléphone	40,000	40,000
	5.5 Internet	7,000	10,000
	5.6 Matériel promotionnel	20,000	50,000
6	Formation et perfectionnement	215,000	225,000
	Formation des membres et délégués syndicaux		
	6.1 Hébergement et nourriture	25,000	25,000
	6.2 Déplacements	20,000	40,000
	6.3 Remboursements de salaires	30,000	30,000
	6.4 Perfectionnement du personnel	60,000	60,000
	6.5 Perfectionnement: direction	30,000	30,000
	6.6 Cours de langue	50,000	40,000
7	Honoraires professionnels	795,000	885,000
	7.1 Juridique/Arbitrage (Serv. prof.)	200,000	200,000
	7.2 Juridique/Arbitrage (Pétition)	100,000	100,000
	7.3 Juridique/Arbitrage (Interne)	100,000	100,000
	7.4 Juridique frais imprévus	85,000	85,000
	7.5 Frais de gestion - Placements en espèces et en régimes de retraite	150,000	150,000
	7.6 Honoraires de consultants	120,000	200,000
	7.7 Vérification	40,000	50,000
8	Dépenses de bureau	135,000	150,000
	8.1 Matériel de bureau	60,000	50,000
	8.2 Location de matériel	3,000	3,000
	8.3 Matériel de référence	20,000	20,000
	8.4 Réparations et entretien	15,000	20,000
	8.5 Messagerie	3,000	3,000
	8.6 Assurances	20,000	30,000
	8.7 Frais bancaires	4,000	4,000
	8.8 Divers	10,000	20,000
9	Achats d'équipement	55,000	125,000
	9.1 Équipement d'affaires	15,000	50,000
	9.2 Équipement de bureau	15,000	50,000
	9.3 Ordinateurs et équipement connexe	25,000	25,000
10	Dépenses de location et d'exploitation	827,647	856,400
	10.1 Loyer	399,747	420,000
	10.2 Dépenses d'exploitation	427,900	436,400
11	Dépenses d'informatique	232,000	358,000
	11.1 Site Web/DLT	30,000	90,000
	11.2 Entretien	160,000	226,000
	11.3 Achats d<- \$1,000	2,000	2,000
	11.4 Logiciels	20,000	20,000
	11.5 Programmation	20,000	20,000
12	Déplacements	70,000	85,000
	12.1 Services aux membres & consultation	35,000	45,000
	12.2 Conférences	20,000	35,000
	12.3 Frais de voyage du président	15,000	5,000
13	Dépenses de réunions	318,500	398,500
	13.1 AGA/AGB	50,000	75,000
	13.2 Comité exécutif national	60,000	110,000
	13.3 Comités	15,000	45,000
	13.4 Dirigeants locaux	30,000	30,000
	13.5 Déplacements	7,000	7,000
	13.6 Remboursements de salaires	100,000	100,000
	13.7 Déjeuners d'affaires	2,500	2,500
	13.8 Personnel	4,000	4,000
	13.9 Mobilisation	30,000	10,000
	13.10 Forum des candidats	5,000	5,000
	13.11 Examen des Statuts et Règlements	15,000	10,000
	13.12 Locaux régionaux		
14	Négociation collective	100,000	150,000
15	Frais d'affiliation	10,000	15,000
16	Remises aux sections locales	107,000	125,000
	16.1 Remises aux sections locales	17,000	25,000
	16.2 Dépenses gérées au palier national	90,000	100,000
17	Contributions	1,000	2,500
18	Fonds de Défense	-	-
19	Frais imprévus	450,000	650,000
	19.1 Exécutif		300,000
	19.2 Administratif		150,000
	19.3 Leasehold improvements		200,000
	Total des dépenses	8,000,517	9,226,400
	Excédent (déficit) en fin d'exercice	-27,605	100,288

CONSEIL EXECUTIF NATIONAL :

2018-2019

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

ÉQUIPE DE DIRECTION

Claude Vézina - directeur 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)



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