

ACEP
Association canadienne
des employés professionnels



CAPE
Canadian Association
of Professional Employees

Rapport
annuel
2021

**Bâtir pour
l'avenir**



Message du président

Après 2020, marquée par la pandémie qui a continué de sévir en 2021, le moins que l'on puisse dire est que nos membres ont vécu une année difficile; ils ont dû trouver un juste équilibre entre la famille, la santé, le travail, la situation qui ne cesse de changer et des décisions difficiles à prendre.

Pour compliquer les choses, nous savons que des millions de Canadiennes et de Canadiens comptaient sur vous, nos membres, pour livrer la marchandise en tout temps, quelle que soit votre situation personnelle ou professionnelle. Entre-temps, beaucoup d'entre vous

souhaitaient voir votre situation s'améliorer au travail, et même poursuivre de nouvelles avenues pour vous développer et avancer sur le plan professionnel. Certains d'entre vous ont été contraints de mettre ces projets en veilleuse.

Par conséquent, en 2021, nous nous sommes penchés avec beaucoup de sérieux sur la façon dont nous pouvons être vos meilleurs alliés et défenseurs dans un environnement en mutation et face aux difficultés actuelles. Tant les administrateurs de notre Conseil exécutif national que les



En 2021, nous nous sommes à nouveau efforcés de développer notre capacité à protéger et à défendre vos droits et vos intérêts, ainsi qu'à obtenir de meilleures conventions collectives.

membres de l'équipe de direction ont déployé des efforts considérables pour redéfinir notre proposition de valeur et la façon d'assurer des services de qualité pour mieux répondre aux besoins et aux attentes de nos membres – un exercice que nous avons amorcé en 2018 et qui a déjà donné de bons résultats.

En 2021, nous nous sommes à nouveau efforcés de développer notre capacité à protéger et à défendre vos droits et vos intérêts, ainsi qu'à obtenir de meilleures conventions collectives. Nous avons également investi pour renforcer notre présence de diverses manières auprès des élus pour exercer une influence sur les politiques et les directives qui ont une incidence sur nos membres. Nous avons également été en mesure de revoir et de commencer à améliorer notre programme de formation pour améliorer l'offre aux délégués syndicaux et à tous les membres, en tenant compte de leur intérêt à se développer non seulement comme dirigeants syndicaux, mais aussi comme professionnels en général.

L'un des moments forts de 2021, l'atelier stratégique du Conseil exécutif national, a réuni les membres élus à la fin de 2020 et l'équipe de direction du bureau national. Cette activité a permis d'établir que les participants souhaitaient tous investir davantage de temps,

d'énergie et de ressources pour consolider l'association au profit des membres.

Bâtir pour l'avenir est le thème de 2021 et donne le ton de l'année à venir. Si les années 2018 à 2020 ont permis de jeter des bases plus solides et de franchir quelques étapes importantes, l'année dernière, nous sommes passés à une nouvelle phase de développement. Nous nous demandons continuellement de quelle manière, à titre d'association, nous pouvons faire profiter tous nos membres de la meilleure valeur possible.

Avant de passer en revue les faits saillants de l'année, je tiens à remercier les membres du Conseil exécutif national, les dirigeants des sections locales et nos bénévoles pour leur contribution exceptionnelle à cette association.

J'aimerais également remercier notre personnel pour sa passion, son énergie et son dévouement.

Et merci à vous – nos membres – pour votre soutien.

En travaillant ensemble, l'avenir sera meilleur.

Greg Phillips

Président national

Table des matières

Première partie : Services aux membres	5
I. Relations de travail	5
II. Cas traités par l'ACEP	6
III. Défense des intérêts	7
IV. Mobilisation des membres	10
V. Négociation collective	11
VI. Éducation et formation	12
VII. Relations gouvernementales et collaborations externes	14
Deuxième partie : Communauté des dirigeants	16
I. Conseil exécutif national	16
II. Sections locales, conseils régionaux, Conseil des présidents, Conseil des dirigeants des sections locales	17
Troisième partie : Mise à jour opérationnelle	18
I. Direction	18
II. Planification des effectifs	18
III. Technologie et gestion de l'information	19
Quatrième partie : Finances et budget	20
I. Finances	20
II. Budget	21
Conseil exécutif national, 2021-2023	22
Équipe de direction	23

Revue de l'année

Première partie : Services aux membres

I. Relations de travail

Outre le traitement des cas habituels dont l'ACEP s'occupe régulièrement, l'équipe des Relations de travail a dû relever des défis uniques en 2021 en raison de la pandémie. Bien que l'ACEP ait été en mesure de pourvoir cinq autres postes avant la fin décembre 2021 pour permettre à l'équipe des Relations de travail de traiter des cas nouveaux et spéciaux, qui sont de plus en plus nombreux, en particulier depuis la mise en œuvre du système Phénix, des ajustements rapides ont dû être apportés pour tenir compte des mesures prises par l'Employeur en réponse à la pandémie.

À l'été 2021, le manque de consultation, l'annonce rapide de la vaccination obligatoire, puis l'adoption complète de la politique le 6 octobre, ont entraîné une augmentation importante de la demande d'aide sur le plan des relations de travail. Après l'annonce, l'ACEP a reçu des centaines de demandes d'information et de demandes d'aide liées à la politique de l'Employeur. Des agents de relations de travail ont été affectés à l'examen

de ces demandes et au suivi auprès des membres, dans la mesure du possible. En décembre, l'ACEP avait déposé plus de 30 griefs officiels.

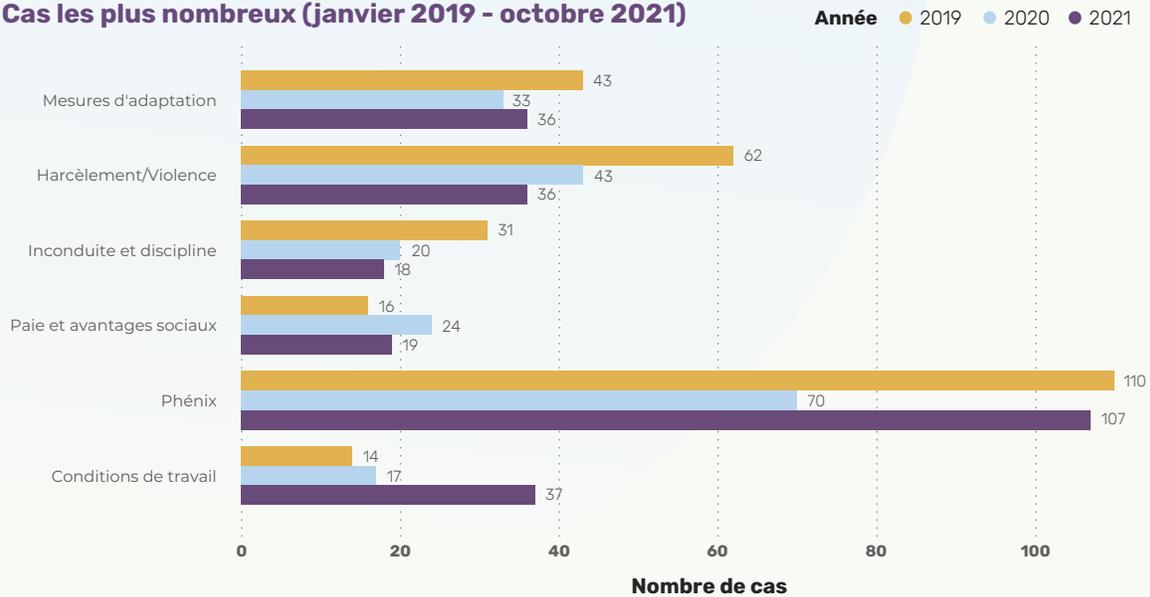
Par ailleurs, les agents de relations de travail ont constaté une augmentation notable du nombre de demandes de renseignements concernant le racisme et la discrimination raciale en milieu de travail, suivant les efforts déployés récemment par le gouvernement pour s'attaquer plus énergiquement à ces questions à la fonction publique fédérale. En effet, nous avons constaté une plus grande prise de conscience de la part de certains membres racialisés quant à leurs droits en milieu de travail et aux protections offertes par la Loi canadienne sur les droits de la personne, ce qui les a motivés à s'adresser à leur association pour obtenir des conseils, une tendance qui, nous l'espérons, deviendra une habitude puisque l'ACEP déploie également plus d'efforts pour sensibiliser les membres à leurs droits et aux recours dont ils disposent.



II. Cas traités par l'ACEP

En 2021, l'ACEP a ouvert 535 nouveaux dossiers. Comme l'illustre le graphique ci-dessous, en 2021, les problèmes liés à Phénix, le harcèlement et la violence, et les dossiers relatifs aux mesures d'adaptation sont toujours les trois questions dont les agents de relations de travail doivent le plus souvent s'occuper. Si le nombre de cas liés à Phénix a, de manière inattendue, diminué de moitié en 2020, il est revenu l'année suivante à des niveaux presque égaux à ceux de 2019.

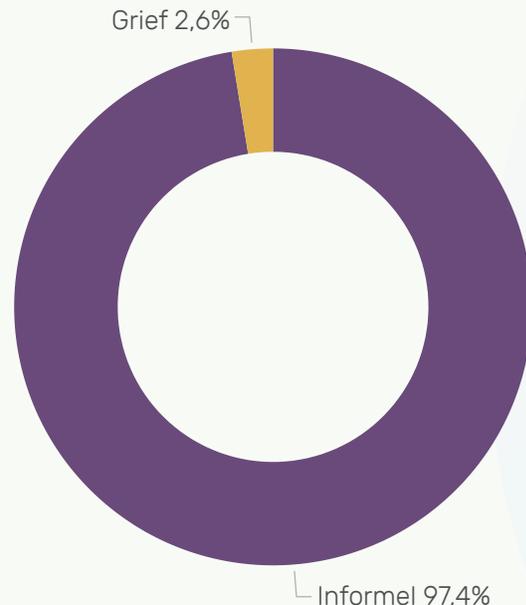
Cas les plus nombreux (janvier 2019 - octobre 2021)



Sinon, les cas de harcèlement et de violence, bien que toujours récurrents, sont en baisse constante depuis 2019, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que les membres travaillent à domicile depuis 2020 et sont donc moins exposés à ces risques. Il convient de noter que l'adoption du projet de loi C-65 pourrait également avoir eu un certain effet sur le comportement au travail, mais cette hypothèse ne peut pas être vérifiée. Veuillez consulter la [page sept](#) pour plus de précisions sur le projet de loi.

Pour les cas liés à Phénix, environ 97 % ont été traités de façon informelle et moins de 3 % ont fait l'objet de griefs.

Cas Phénix par type de dossier, octobre 2020 - octobre 2021



III. Défense des intérêts

L'ACEP a participé à un large éventail d'initiatives et de groupes de discussion avec d'autres intervenants pour demander des changements, des améliorations et des solutions en vue de régler différents problèmes qui touchent ses membres. Elle a également conclu divers accords et récolté les fruits d'années de travail en faveur de différentes initiatives qu'elle soutient et qui se concrétiseront en 2021, tandis que d'autres sont toujours en cours.

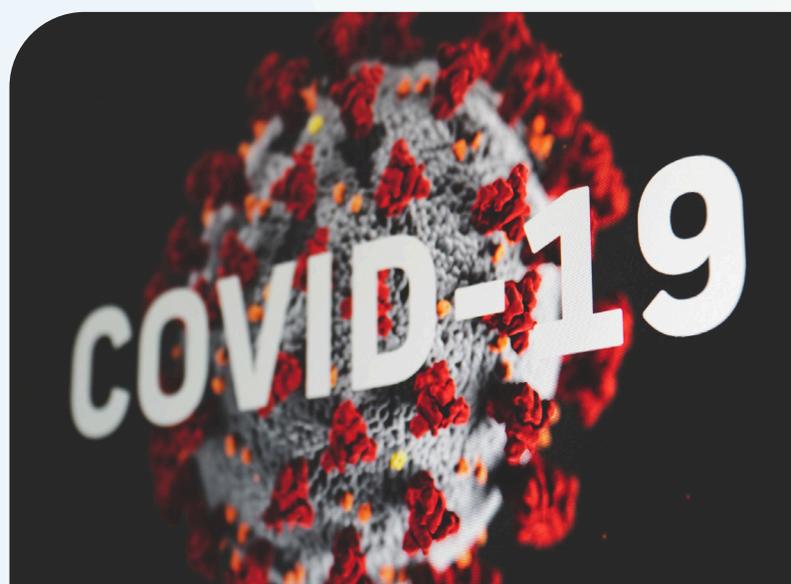
COVID-19

L'ACEP a continué de participer aux discussions sur la COVID-19 entre l'Employeur et les agents négociateurs, sous l'égide du Conseil national mixte, depuis mars 2020. Cette année, les discussions ont porté en grande partie sur les mesures temporaires mises en place en raison de la pandémie, les propositions relatives au retour au travail, l'utilisation du code de congé 699, les mesures d'adaptation, l'examen des documents de politique et la mise en place de la politique de vaccination obligatoire, entre autres.

Au cours des consultations de 2021, l'ACEP a réitéré sa position, à savoir que le travail à domicile est la meilleure option pour la durée de la pandémie, car il s'agit de la façon la plus efficace d'éviter la propagation du virus, et que des mesures d'adaptation devraient demeurer possibles pour permettre à ceux qui le souhaitent de retourner au travail.

[L'ACEP et 12 autres syndicats ont envoyé une lettre à la présidente du Conseil du Trésor pour demander une directive centralisée concernant le télétravail.](#) L'ACEP a également fait valoir qu'elle s'opposerait aux mesures de relance économique adoptées après la pandémie qui entraîneraient des compressions de postes, une préoccupation importante de ses membres.

L'ACEP a constaté que les échanges avec l'Employeur cette année ont permis d'obtenir certains résultats, mais qu'ils ont souvent été contre-productifs, notamment pour ce qui est de la consultation bâclée concernant les nouvelles politiques, dans le cadre de laquelle les délais étaient déraisonnables et peu ou pas de préavis ont été donnés pour permettre aux agents négociateurs de contribuer à l'examen des documents ou d'obtenir des réponses à leurs questions ou préoccupations – ce qui ne leur a guère laissé le temps de préparer les membres aux changements à venir ou d'obtenir des réponses à leurs propres demandes de renseignements.



Protocole d'entente relativement au dossier Phénix

Le 8 mars, l'ACEP a conclu une entente avec le Conseil du Trésor, laquelle prévoit l'indemnisation des membres EC et TR pour les préjudices subis en raison du retard de la mise en œuvre de la convention collective.

L'ACEP participe activement au comité chargé d'assurer la surveillance du protocole d'entente avec le Conseil du Trésor, qui a pour mandat d'assurer la surveillance de la mise en œuvre et de régler tout problème qui découle de celle-ci.

Protocole d'entente sur le report des congés pour les membres EC et TR

L'ACEP, ainsi que les autres agents négociateurs, ont signé avec le Conseil du Trésor un protocole d'entente qui vise la levée progressive du moratoire relatif à l'encaissement automatique, un mécanisme prévu dans diverses conventions collectives relativement aux congés annuels et aux congés compensatoires non utilisés. Plutôt

que de mettre complètement fin au moratoire, ce qui aurait signifié un retour à l'encaissement automatique des congés excédentaires à compter du 31 mars 2022, les congés excédentaires seront automatiquement encaissés à raison de 20 % par année à compter de mars 2022 jusqu'à mars 2026.

Programme de soutien au mieux-être des employés

En décembre 2016, l'ACEP, ainsi que d'autres agents négociateurs fédéraux et le Conseil du Trésor, ont signé un protocole d'entente pour collaborer à l'élaboration du nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés qui remplacerait le régime de congé de maladie en vigueur.

Le protocole a été renouvelé en 2019, établissant les normes minimales du Programme de soutien au mieux-être des employés et définissant les paramètres de négociation d'un plan définitif. Cependant, cinq ans après le protocole original, les négociations se sont arrêtées. Le Conseil

du Trésor a refusé d'inclure le plan dans les conventions collectives de l'ACEP, ce qui était un élément clé de la proposition initiale de l'ACEP.

L'ACEP a indiqué qu'elle était disposée à retourner à la table pour reprendre les négociations pour apporter des améliorations longtemps attendues au régime de congés de maladie des membres, à condition que l'Employeur respecte les ententes conclues en 2016 et 2019. D'ici là, le régime de congés de maladie existant reste en place.

Régime de soins de santé de la fonction publique

Après de nombreuses années, le Conseil du Trésor a accepté de relancer les négociations concernant le régime, qui n'avait pas été mis à jour de manière significative depuis 2006. Au cours de l'année 2021, des propositions ont été échangées et les négociations se sont poursuivies. Ces propositions ont été élaborées en consultant les membres de

l'ACEP au moyen d'un sondage mené de 2017 à 2018. Les soins de la vue, les plafonds pour les soins paramédicaux, la couverture des services psychologiques et d'autres avantages qui ont une incidence sur la santé et le mieux-être des membres sont quelques-unes des améliorations recherchées par les agents négociateurs.

Loi sur l'équité salariale

L'ACEP a présenté son point de vue initial au Conseil du Trésor dans le cadre des efforts de plusieurs agents négociateurs concernant les plans de mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale*, qui est entrée en vigueur le 31 août 2021. Une fois qu'il sera mis sur pied par l'Employeur, un comité d'équité salariale aura trois ans, à compter du 31 août 2021, pour élaborer un plan d'équité salariale.

Projet de loi C-65

Après plusieurs consultations auxquelles l'ACEP a participé, le projet de loi C-65 modifiant le *Code canadien du travail* relativement au harcèlement et à la violence est finalement entré en vigueur le 1er janvier 2021. En février 2018, le président de l'ACEP avait comparu à titre de témoin devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes pour faire valoir son point de vue sur l'adoption du projet de loi C-65 et inciter les parlementaires à l'adopter. Le projet de loi C-65 prévoit des obligations plus importantes pour les employeurs sous réglementation fédérale en ce qui concerne la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et les mesures à prendre à cet égard.



IV. Mobilisation des membres

Quelques initiatives destinées à solliciter l'engagement ou la participation des membres ont été lancées pour résoudre des problèmes liés à la santé et à la sécurité des membres ou pour améliorer l'accès aux avantages offerts aux membres.

Sondage auprès des interprètes

L'ACEP a mené un sondage auprès des interprètes pour connaître l'incidence de l'interprétation à distance sur les conditions de travail de ces professionnels depuis que le Parlement a recours aux séances virtuelles en raison de la pandémie de COVID-19. Les résultats du sondage ont fait ressortir l'augmentation importante des services d'interprétation simultanée à distance, les conditions de travail non sécuritaires qui ont blessé les interprètes ou les ont exposés à des risques de blessures, et les perspectives sombres si les conditions de travail ne s'améliorent pas.

Auparavant, l'ACEP avait présenté un **mémoire où figuraient six recommandations** à l'intention du Comité permanent des langues officielles (LANG) de la Chambre des communes dans le cadre d'une étude sur les Défis du service d'interprétation dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

En mai, le Comité a présenté au Parlement **son rapport**, lequel faisait mention de l'ACEP et reprenait une des recommandations de l'association. Le dossier n'est cependant toujours pas réglé.

Inscription des membres

L'ACEP a lancé une campagne d'inscription par courrier à l'échelle nationale pour joindre les membres non inscrits et veiller à ce qu'ils en apprennent davantage sur l'ACEP et comprennent qu'ils doivent s'inscrire pour profiter pleinement des avantages de leur affiliation. D'autres efforts faisant intervenir les sections locales seront déployés en 2022.

Dès lors, les appels à l'inscription seront lancés plus régulièrement aux membres au moyen des canaux de communication de l'ACEP.

V. Négociation collective

L'année 2021 a marqué le début du cycle de renouvellement des quatre conventions collectives que l'ACEP négocie, qui viennent toutes à échéance entre septembre 2021 et juin 2022.

Tous les comités de négociation collective des quatre groupes professionnels que l'ACEP représente, soit TR, EC, Bibliothèque du Parlement et Bureau du directeur parlementaire du budget, ont été mis sur pied et des sondages ont été lancés ou sont en voie de l'être. Les sondages sont un élément clé du processus de négociation qui permet de faire en sorte que les membres puissent exprimer leurs demandes et leurs préférences avant chaque ronde de négociation collective.

La possibilité pour les membres de continuer à faire du télétravail après la pandémie, s'ils le préfèrent, est l'une des principales questions que soulève l'ACEP.

La première convention collective à être venue à échéance est celle du groupe du Bureau du directeur parlementaire du budget, le 20 septembre 2021. L'ACEP a entamé les négociations au début d'août et a conclu une entente de principe en novembre. L'entente, qui prévoit une augmentation salariale de 8,4 % sur quatre ans et une prime à la signature de 1 000 \$, a été ratifiée par les membres le 8 décembre 2021.

L'avis de négociation a également été signifié le 21 décembre 2021 pour amorcer le processus de négociation du groupe TR dont la convention collective arrive à échéance le 18 avril 2022.

Les comités de négociation ont également été formés pour les deux autres unités de négociation (EC et Bibliothèque du Parlement) dont les conventions collectives arrivent à échéance en juin 2022. Le sondage sur les négociations collectives auprès des membres du groupe EC a été lancé en décembre. Les résultats du sondage aideront le comité de négociation collective à établir la liste des propositions à présenter à la table lorsqu'il commencera à négocier au début de 2022.



VI. Éducation et formation

L'ACEP a investi davantage de ressources en éducation et en formation pour mieux répondre aux besoins en matière d'information des dirigeants du Conseil exécutif national, des présidents des sections locales, des délégués et des membres en général.

Séances de formation et d'information à l'intention des membres du Conseil exécutif national et des dirigeants des sections locales

Une toute nouvelle série de séances de formation et d'information a été offerte aux membres du Conseil exécutif national, dont une journée complète d'accueil et d'intégration qui s'est tenue le 29 janvier 2021. De nombreux thèmes y ont été traités, notamment les principes de gouvernance et les responsabilités fiduciaires.

Les membres du Conseil exécutif national ont également reçu une formation sur les Règles de procédure de Bourinot pour apprendre

à mieux gérer les réunions ainsi que les interactions des membres pendant les réunions. Cette formation a eu lieu le 16 septembre.

En octobre, l'ACEP a offert des séances d'information sur l'aspect juridique du mandat fédéral de vaccination aux membres du Conseil exécutif national ainsi qu'aux présidents des sections locales.

Transmissions des connaissances : projet de loi C-65

En juillet, l'ACEP a tenu des séances de formation sur les nouveaux règlements concernant le harcèlement et la violence au travail, prévus par le projet de loi C-65 qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Cette formation a été également offerte au Conseil exécutif national et aux dirigeants des sections locales, pour un total de quatre séances dans les deux langues officielles.

Série de conférences : Travailler en français dans la fonction publique fédérale

Dans le cadre de cette série de conférences lancée en 2020, l'ACEP a organisé en mars un débat consacré à l'utilisation de la langue française dans la fonction publique fédérale. Deux spécialistes du bilinguisme institutionnel y étaient invités pour discuter des problèmes que vivent les employés francophones dans le milieu de travail fédéral, ainsi que des stratégies d'amélioration de leurs conditions de travail.



Mise à niveau du programme de formation des délégués et des dirigeants des sections locales

Il était essentiel depuis un certain temps que l'ACEP revoie et améliore le contenu de son programme de formation en leadership. L'Association s'est donc préparée pour lancer de nouveaux cours de formation destinés aux délégués et aux dirigeants de sections locales et respecter ainsi les exigences minimales en matière de formation. Ce programme sera mis en œuvre en janvier et en mars 2022. Par ailleurs, la formation des délégués a été rendue obligatoire par le Conseil exécutif national.

Transmission des connaissances

Dans le cadre de son mandat de donner accès à de l'information utile et pertinente, l'ACEP tient fermement à investir dans l'enrichissement des connaissances de ses membres, pour que ceux-ci puissent mieux comprendre certaines questions complexes se rapportant à leurs conventions collectives ou à leur milieu de travail en général, comme le congé parental et le congé de maternité, les évaluations de rendement ou le droit de refuser de travailler. L'Association a publié à la fin de 2021 un [dossier sur le projet de loi C-65](#) et, grâce aux nouvelles ressources envisagées pour renforcer son programme d'enrichissement des connaissances, elle compte offrir plus de produits de ce genre à l'avenir.

VII. Relations gouvernementales et collaborations externes

Tout au long de l'année, l'ACEP a rencontré des décideurs et des élus de diverses affiliations politiques, ainsi que de hauts fonctionnaires pour faire avancer les intérêts de ses membres.

Fonctionnaires et représentants élus du gouvernement

En février, l'ACEP a rencontré l'honorable [Erin O'Toole](#), chef de l'opposition officielle, et en mars, [Annamie Paul](#), cheffe du Parti vert du Canada.

Le 30 juin, l'ACEP a rencontré [Brenda Lucki](#), la commissaire de la GRC, et Gail Johnson, dirigeante principale des Ressources humaines de la GRC, pour leur faire part des préoccupations des membres de l'Association, notamment en ce qui concerne le transfert des membres civils de la GRC à la fonction publique. La commissaire Lucki a réitéré son souhait de trouver une solution et s'est engagée à poursuivre le dialogue. La rencontre

s'inscrivait dans le cadre des divers efforts de représentation déployés par l'ACEP pour faire valoir à ses interlocuteurs qu'il est urgent de procéder à des consultations et de communiquer avec les membres civils de la GRC concernant le transfert.

L'ACEP a également sollicité une rencontre avec Christine Donoghue, la nouvelle dirigeante principale des ressources humaines du Conseil du Trésor et Marie-Chantal Girard, sous-ministre adjointe par intérim, Secteur des conditions d'emploi et des relations de travail, également du Conseil du Trésor.

Questionnaire sur les élections fédérales

À l'approche des élections fédérales, l'ACEP a envoyé aux cinq partis politiques représentés au Parlement des questions portant sur les employés de la fonction publique fédérale, et plus particulièrement sur nos membres. Le questionnaire était non seulement un moyen de connaître leur position sur divers dossiers importants pour les membres, mais aussi de porter les priorités de l'ACEP à leur attention et de se prononcer indirectement sur ces dossiers. L'ACEP a reçu des réponses de quatre des cinq partis. Elles ont toutes été communiquées aux membres et [rendues publiques sur le site Web de l'ACEP](#).

Groupes de travail et groupes d'intérêt spéciaux

La participation de l'ACEP à des groupes de travail est essentielle pour faire avancer ses objectifs en matière de défense d'intérêts et d'enrichissement des connaissances, mais aussi pour forger des partenariats solides et positionner l'ACEP en tant que leader et influenceur

de politiques. Les groupes de travail sont des tribunes qui peuvent aider à protéger et à faire progresser les intérêts des membres. La participation de l'ACEP à ces groupes permet également de s'assurer que la voix de ses membres est entendue.

L'ACEP s'implique de plus en plus auprès des groupes en quête d'équité. En décembre, l'Association a rencontré le nouveau président du Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN), Jean-Sibert Lapolice, et lui a réaffirmé son engagement à collaborer avec la communauté des employés fédéraux noirs dans le cadre de son rôle de conseiller syndical au sein du

Comité consultatif syndical du CEFN.

En 2022, l'ACEP prévoit mettre en vigueur un plan pour communiquer avec un large éventail de groupes d'intérêts spéciaux qui sont actifs au sein du gouvernement fédéral. L'objectif est de mieux comprendre les problèmes particuliers que ces groupes rencontrent dans leurs milieux de travail et de motiver les membres de leurs communautés — qui sont membres de l'ACEP — à participer aux activités syndicales pour accroître leur représentation et élever leur voix au sein de la communauté de bénévoles de l'ACEP.

Groupes de travail et comités techniques

L'ACEP participe en tout temps à plus de 16 groupes d'intervenants. L'Association siège à divers groupes de travail pour discuter de questions techniques, comme le régime de soins de santé, la pension, les congés de maladie, Phénix, le mieux-être et la santé mentale, l'équité salariale, l'équité en matière d'emploi, l'intelligence artificielle et son incidence sur l'emploi, la pandémie, et plus encore.

Comités du Conseil national mixte

En 2021, l'ACEP a continué de participer activement au groupe de travail COVID-19 qui traite de la pandémie, des problèmes liés au code 699, des accommodements et de la politique de vaccination obligatoire. L'ACEP siège également aux comités suivants : Conseil de gestion du Régime de soins dentaires, Voyages en service commandé, Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, Langues officielles, Réinstallation, Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail, Réaménagement des effectifs et Commission de la fonction publique.

Congrès du travail du Canada

À la suite du vote des membres en faveur de l'adhésion au Congrès du travail du Canada (CTC) en 2020, l'ACEP s'est jointe aux activités du CTC à titre de **nouveau membre affilié en janvier 2021**. Le président de l'ACEP est devenu vice-président du CTC et membre du Conseil canadien. Par la suite, l'ACEP a participé au congrès du CTC en juin, se joignant virtuellement à plus de 4 000 personnes. Les employés de l'ACEP ont également adhéré à neuf comités du CTC pour échanger de l'information et renforcer leurs connaissances sur divers fronts, notamment le Comité national d'action politique, le Groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi et le Comité consultatif sur la santé et la sécurité. Notre participation à ces comités a été profitable, surtout en cette année d'élections fédérales et de défis posés par la pandémie de COVID-19.

Deuxième partie :

Communauté des dirigeants

I. Conseil exécutif national

Un nouveau Conseil exécutif national a été élu en décembre 2020, où siègent de nouveaux membres et des membres réélus. Le CEN a repris ses réunions en janvier 2021 et ses membres se sont ensuite réunis chaque mois pour remplir leurs obligations fiduciaires. Le CEN a également créé de nouveaux sous-comités, suivi des formations et participé à un atelier stratégique qui a permis d'établir une orientation claire pour les trois prochaines années.

Nouveaux sous-comités

Le CEN a ajouté trois nouveaux comités à la [liste des sous-comités](#) déjà en place pour se pencher sur les nouvelles questions d'actualité :

1. Le [Sous-comité de perturbation et transformation numériques](#) se penchera sur l'avenir des effectifs compte tenu de la transformation numérique en cours, de ses conséquences sur la fonction publique du Canada et de la nécessité de porter une grande attention aux répercussions que ces perturbations numériques auront sur les systèmes et les employés à court et à long terme.
2. Le [Sous-comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion](#) a été créé afin d'élaborer un plan d'action permettant à l'ACEP de s'améliorer au chapitre de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en tant que prestataire de services aux membres et en tant qu'employeur, et de favoriser la diversité au sein de sa communauté de bénévoles. Ce plan d'action sera soumis à l'approbation du Conseil exécutif national.
3. Le [Sous-comité sur les votes](#) a été créé pour s'attaquer au faible taux de participation aux élections de l'ACEP. Ce sous-comité examinera les initiatives et les incitatifs de vote utilisés par d'autres syndicats afin d'apprendre et de s'inspirer de leurs stratégies de mobilisation.

Atelier stratégique du Conseil exécutif national

Les membres du Conseil exécutif national ont participé à un atelier stratégique de deux jours en septembre en vue de recadrer la vision de l'ACEP d'ici 2023 et d'établir les priorités pour les trois prochaines années. L'amélioration de la qualité du soutien et de la représentation des membres a été relevée comme étant une priorité absolue tant par le Conseil exécutif national que par l'équipe

de direction, de même que la nécessité d'apporter une valeur ajoutée à l'ensemble des membres. La mobilisation de ressources supplémentaires a été reconnue également comme essentielle pour soutenir la modernisation et la croissance de l'ACEP, ce qui a mené à la décision de proposer aux membres une augmentation des cotisations.

II. Sections locales, conseils régionaux, Conseil des présidents, Conseil des dirigeants des sections locales

Le président Greg Phillips a participé à 29 assemblées générales annuelles virtuelles cette année. Le taux de participation des membres était inférieur à celui des assemblées en personne, probablement en raison de la pandémie et de la nature virtuelle des assemblées. Ce fut un grand plaisir pour le président rencontrer des membres de la Région de la capitale nationale et des sections locales régionales.

Le président a également assisté au Conseil des dirigeants des sections locales, au Conseil des présidents et aux conseils régionaux de la région de l'Atlantique et du Québec, où il s'est entretenu du budget, de la pandémie et du projet de loi C-65. Parmi les grands sujets abordés avec les membres, mentionnons l'impact de la pandémie sur le milieu de travail des membres ainsi que les prochaines étapes à cet égard, la politique de vaccination obligatoire et la proposition d'augmentation des cotisations.

L'ACEP a offert au Conseil des dirigeants des sections locales une séance d'information sur les aspects et les conséquences juridiques de la politique de vaccination obligatoire. Elle a été dirigée par les avocats de l'ACEP chez Goldblatt Partners.



Troisième partie :

Mise à jour opérationnelle

I. Direction

En mai, l'équipe de direction a lancé un examen complet de l'efficacité organisationnelle de l'ACEP, dont la réévaluation des priorités de l'organisation à court terme. Cet examen faisait suite à la question suivante : Comment construire une association qui remplit son mandat tout en gérant des priorités concurrentes et en répondant aux attentes des membres avec des ressources limitées? Une liste de priorités stratégiques axées sur les besoins des membres a été élaborée et présentée au Conseil exécutif national lors de son atelier stratégique en septembre.

Voici ces priorités :

- Renforcer la représentation des membres et la défense de leurs droits
- S'assurer d'être bien préparé pour débiter les négociations collectives
- Veiller à ce que les communications et les rapports soient pertinents et opportuns
- Mener des projets et des campagnes clés pour défendre les droits et intérêts des membres
- Continuer à gagner de l'influence au sein du Conseil national mixte, auprès d'autres agents négociateurs et de l'ensemble de la communauté syndicale et du gouvernement en général
- Offrir des cours d'apprentissage et de formation essentiels pour bien outiller les dirigeants, les sections locales, les bénévoles et les membres en général
- Continuer à assurer un soutien de qualité au Conseil exécutif national
- Élaborer des politiques et des procédures visant la clarté et la transparence

II. Planification des effectifs

Nouvelles embauches

L'ACEP a pourvu cinq postes vacants et engagé six autres spécialistes dans les domaines de l'éducation, de la communication, des finances, de la représentation et de la gestion. L'Association a également embauché cinq employés temporaires pour des projets à court terme, notamment la saisie de données

et la mise en œuvre de la politique de vaccination de l'Employeur. Le recrutement a été difficile en raison des conditions du marché qui ont désavantagé les organismes de recrutement, en particulier dans le secteur de la main-d'œuvre à Ottawa, où tous les grands syndicats

fédéraux se disputent les mêmes compétences et spécialisations. L'ACEP repensera ses stratégies de recrutement en 2022 et cherchera à adopter de nouvelles méthodes de recrutement et de rétention des talents.

Nouveaux postes

L'augmentation du nombre de membres a créé un déséquilibre dans le rapport membres-agents de relations de travail. Le nombre d'agents a dû être augmenté pour répondre à la demande de services et aux besoins des membres. Le Conseil exécutif national a approuvé la création de six postes supplémentaires en mai. Les membres, quant à eux, ont approuvé la création de dix postes supplémentaires dans le cadre des budgets adoptés en novembre. La dotation des dix postes supplémentaires a été reportée à 2022.

Déménagement des bureaux

Depuis plus de dix ans, l'ACEP envisageait de déménager son siège pour mieux gérer son expansion physique. L'Association a fait appel à des professionnels externes pour obtenir la solution la plus avantageuse. Après avoir considéré plusieurs choix, le Conseil exécutif national a approuvé en octobre la décision de déménager en 2022, dans des locaux précédemment loués par une agence du gouvernement fédéral au centre-ville d'Ottawa. Le taux record d'inoccupation des bureaux du centre-ville en raison de la pandémie a permis à l'ACEP de négocier et d'obtenir, à un coût avantageux, un nouvel espace qui répond mieux à ses besoins.

III. Technologies et gestion de l'information

MS Dynamics – Nouveau portail pour les membres

Un nouveau portail pour les membres sur la plateforme MS Dynamics a été lancé en décembre après quelques années de travail et de préparation. Il est conçu de façon à ce qu'il soit facile aux membres de s'inscrire, d'accéder aux informations qui les concernent, et de gérer leur compte. La technologie utilisée par le portail offre également une meilleure cybersécurité.

Mise à niveau de la sécurité des systèmes de TI et de GI

En adoptant une approche de gestion des risques pour sa cybersécurité, l'ACEP a actualisé plusieurs de ses systèmes de sécurité et mis en œuvre de nouveaux outils et de nouvelles technologies pour mieux gérer ses opérations et mieux servir ses membres.

Quatrième partie :

Finances et budget

L'ACEP veille toujours à ce que ses ressources soient utilisées de manière efficace et appropriée. Au cours de la dernière année, le service des Finances a travaillé d'arrache-pied pour renforcer les contrôles internes de l'ACEP, minimiser les risques et documenter toutes les politiques et procédures importantes. Ces mesures rapprochent le service des Finances de son objectif global de devenir un partenaire d'affaires « de première qualité » de l'ACEP et de ses membres.

L'ACEP a clôturé l'exercice 2020-2021 avec un excédent des revenus sur les dépenses de 3,3 millions de dollars. L'Association a reçu des cotisations totalisant 11,6 millions de dollars, ce qui représente à peu près 20 000 membres. La pandémie actuelle de COVID-19 a entraîné une diminution temporaire des dépenses, surtout en ce qui concerne les voyages et réunions en personne.

Les fonds affectés et non affectés de l'ACEP investis auprès de Gestion de patrimoine privé Cumberland continuent d'afficher un rendement élevé. Les placements ont rapporté un montant combiné de 488 000 \$ en intérêts, ce qui se traduit par un rendement de 1,95 % sur les fonds initialement investis. Au 31 décembre 2021, le fonds affecté (ou de défense) contenait 7,8 millions de dollars d'actifs investis, alors que le fonds non affecté contenait 7,6 millions de dollars d'actifs investis.

L'ACEP en chiffres

MEMBRES **22 466**

21 045

MEMBRES EC

829

MEMBRES TR

458

MEMBRES DE LA GRC

115

MEMBRES DE LA
BIBLIOTHÈQUE DU
PARLEMENT

19

MEMBRES DU BUREAU DU
DIRECTEUR PARLEMENTAIRE
DU BUDGET

Budget 2021

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

Line #		2020/2021	2021/2022
1	Recettes	9,732,422	12,470,000
	1.1 Cotisations	9,522,022	11,920,000
	1.2 Cotisations des membres associés	-	-
	1.3 Intérêts (investissements)	200,000	550,000
	1.4 Récupération des dépenses non supportées	10,400	-
2	Salaires et avantages sociaux	5,340,095	7,150,000
	2.1 Direction	1,089,512	1,650,000
	2.2 Personnel	2,912,713	3,920,000
	2.3 Pensions	669,125	820,000
	2.4 Avantages sociaux	550,000	410,000
	2.5 Congés comp./Congés annuels	88,745	350,000
	2.6 Vice-présidents	30,000	-
3	Indemnité de départ du personnel	58,202	110,000
4	Indemnité de départ de la direction	94,925	200,000
5	Communications	193,000	295,000
	5.1 Impression	-	5,000
	5.2 Affranchissement	3,000	20,000
	5.3 Traduction	75,000	50,000
	5.4 Téléphone	50,000	55,000
	5.5 Internet	10,000	10,000
	5.6 Matériel promotionnel	55,000	155,000
6	Formation et perfectionnement	250,000	355,000
	Formation des membres et délégués syndicaux	-	-
	6.1 Hébergement et nourriture	25,000	50,000
	6.2 Déplacements	65,000	90,000
	6.3 Remboursements de salaires	30,000	55,000
	6.4 Perfectionnement du personnel	60,000	75,000
	6.5 Perfectionnement: direction	25,000	40,000
	6.6 Perfectionnement: Président	10,000	10,000
	6.7 Cours de langue	35,000	35,000
7	Honoraires professionnels	995,000	1,780,000
	7.1 Juridique/Arbitrage (Serv. prof.)	200,000	360,000
	7.2 Juridique/Arbitrage (Pétition)	100,000	100,000
	7.3 Juridique/Arbitrage (Interne)	200,000	325,000
	7.4 Juridique/ Frais imprévus	85,000	85,000
	7.5 Frais de gestion - Placements en espèces et en régimes de retraite	200,000	200,000
	7.6 Honoraires de consultants	150,000	650,000
	7.7 Vérification	60,000	60,000
8	Dépenses de bureau	134,000	206,000
	8.1 Matériel de bureau	40,000	50,000
	8.2 Location de matériel	10,000	12,000
	8.3 Matériel de référence	20,000	30,000
	8.4 Réparations et entretien	5,000	5,000
	8.5 Messagerie	5,000	-
	8.6 Assurances	30,000	50,000
	8.7 Frais bancaires	4,000	4,000
	8.8 Divers	20,000	55,000
9	Équipements	155,000	55,000
	9.1 Équipement d'affaires	105,000	55,000
	9.2 Équipement de bureau	50,000	-
10	Dépenses de location et d'exploitation	861,400	861,400
	10.1 Loyer	425,000	425,000
	10.2 Dépenses d'exploitation	436,400	436,400
11	Dépenses d'informatique	312,500	182,000
	11.1 Site Web/DLT	60,000	20,000
	11.2 Entretien	190,000	160,000
	11.3 Achats < de 1,000 \$	15,000	2,000
	11.4 Logiciels	27,500	-
	11.5 Programmation	20,000	-
12	Déplacements	135,000	145,000
	12.1 LRO service de représentation	50,000	75,000
	12.2 Conférences	73,000	50,000
	12.3 Frais de voyage du président	12,000	20,000
13	Dépenses de réunions	546,500	550,000
	13.1 AGA/AGB	100,000	60,000
	13.2 Comité exécutif national	200,000	150,000
	13.3 Comités	45,000	45,000
	13.4 Dirigeants locaux	15,000	15,000
	13.5 Déplacements	7,000	-
	13.6 Remboursements de salaires	102,000	125,000
	13.7 Déjeuners d'affaires	5,000	5,000
	13.8 Personnel	7,500	10,000
	13.9 Mobilisation	10,000	20,000
	13.10 Forum des candidats	15,000	15,000
	13.11 Conseils régionaux	35,000	20,000
	13.12 Voyage du Président: conseil régional	-	5,000
	13.13 CEN rencontres spéciales	5,000	80,000
14	Négociation collective	75,000	150,000
15	Frais d'affiliation	25,000	275,000
	15.1 Taxes CTC par capita	-	225,000
	15.2 CTC convention	-	50,000
16	Remises aux sections locales	160,000	190,000
	16.1 Remises aux sections locales	35,000	40,000
	16.2 Dépenses gérées au palier national	100,000	115,000
	16.3 Voyage aux locales: Président	25,000	35,000
17	Contributions	2,500	2,500
19	Frais imprévus	350,000	650,000
	19.1 Exécutif	150,000	300,000
	19.2 Administratif	100,000	150,000
	19.3 Améliorations locatives	100,000	200,000
Total des dépenses		9,688,122	13,156,900
Excédent (déficit) opérations		-	(686,900)
20	Amortissement	-	100,000
Excédent (déficit) en fin d'exercice		44,300	(786,900)

Conseil exécutif national 2021-2023

L'ACEP a tenu des élections en novembre 2021 pour les postes vacants suivants : deux administrateurs EC, deux administrateurs TR, un administrateur de la Bibliothèque du Parlement et un administrateur du Bureau du directeur parlementaire du budget. Des candidatures n'ont été reçues que pour les postes d'administrateurs EC.

#	Nom	Fonction	Affiliation	Catégorie
1.	Greg Phillips	Président	Président	
2.	Camille Awada	Vice-président	Statistique Canada	EC/Bibliothèque du Parlement/ Bureau du directeur parlementaire du budget
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.	Kelly Mansfield	Administratrice	Emploi et Développement social Canada	EC
7.	Howard Delnick	Administrateur	Statistique Canada	EC
8.	Jamie Lafontaine	Administrateur	Services aux Autochtones Canada	EC
9.	Granda Kopytko	Administratrice	Agriculture et Agroalimentaire Canada	EC
10.	Charlene Lonmo	Administratrice	Statistique Canada	EC
11.	Ann Kurikshuk-Nemec	Administratrice	Statistique Canada	EC
12.	Sami Rehman	Administrateur	Santé Canada	EC
13.	Jason King	Administrateur	Agence de la santé publique du Canada	EC
14.	Dan Monafu	Administrateur	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	EC
15.	Robert Kossick	Administrateur	Emploi et Développement social Canada	EC
16.	Maureen Collins	Administratrice	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	EC
17.	Peter Ives	Administrateur	Agence de la santé publique du Canada	EC
18.	Scott Crawford	Administrateur	Agence de promotion du Canada atlantique	EC
19.	Jonathan Brulotte	Administrateur	Services publics et Approvisionnement Canada	EC
20.	Matthew English	Administrateur	Agence de promotion du Canada atlantique	EC
21.	Andriy Okladov	Administrateur	Justice Canada	EC
22.	Emmanuelle Tremblay	Administratrice	Affaires mondiales Canada	EC
23.	Alexander Butler*	Administrateur	Services publics et Approvisionnement Canada	EC
24.	Pinelopi Makrodimitris*	Administratrice	Transports Canada	EC

*Les mandats ont commencé en 2022

Équipe de direction

Jean Ouellette – directeur général

Audrey Lizotte – directrice, Politiques, négociatrice en chef et avocate générale

Jennifer George – conseillère principale du président

Katia Theriault – directrice des Communications

Sharon Salter – directrice des Finances

Julie Courty – adjointe exécutive au président, secrétaire du Conseil exécutif national



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/FR