

ACEP
Association canadienne
des employés professionnels



CAPE
Canadian Association
of Professional Employees

Rapport
annuel
2022

**Négocier et défendre
vos intérêts avec
cœur**



Message du président

Chèr·e·s membres,

Le slogan *Négocier et défendre vos intérêts avec cœur* témoigne de notre profond engagement à obtenir ce qu'il y a de mieux pour nos membres, en défendant leurs droits ou en s'assurant de leur procurer les meilleurs avantages et conditions de travail possibles. Chaque jour qui passe, nous avons vos intérêts à cœur.

L'année 2022 a été marquée par des négociations épuisantes en vue de renouveler la convention collective de trois des groupes que nous représentons et par les efforts ardues consacrés à la défense des intérêts de nos membres en ce qui concerne notamment le retour obligatoire sur les lieux de travail, la santé et la sécurité des interprètes, l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi, et les langues officielles. C'est avec fierté que nous vous présentons le bilan des progrès et des réussites de l'année.



Il est essentiel de connaître l'avis des membres pour nous permettre de réaffecter les ressources, d'apporter de nouvelles améliorations ou de confirmer que nous avançons dans la bonne direction.

En outre, après presque trois ans de pandémie et une baisse de l'engagement des membres pendant cette période, j'ai eu le plaisir de renouer avec les membres au cours de 40 assemblées générales annuelles de différentes sections locales dans l'ensemble du pays et de constater une augmentation constante de la participation. Il était évident que les membres voulaient renouer le contact. En tendant l'oreille aux membres, nous sommes mieux à même de définir nos priorités. C'est pourquoi ces assemblées sont si importantes. Il est essentiel de connaître l'avis des membres pour nous permettre de réaffecter les ressources, d'apporter de nouvelles améliorations ou de confirmer que nous avançons dans la bonne direction.

Comme toujours, je tiens à remercier les membres du Conseil exécutif national, les dirigeantes et dirigeants des sections locales et les bénévoles pour leur contribution exceptionnelle.

Je tiens également à exprimer ma reconnaissance au personnel de l'Association pour son dévouement et son engagement sans faille envers les membres.

Et à nos membres, je vous remercie pour votre soutien.

En travaillant ensemble, notre avenir sera des plus prometteurs.

Greg Phillips

président national

Pour être au fait des dernières nouvelles, [inscrivez-vous aux mises à jour par courriel](#), consultez le [site Web](#) et suivez-nous sur les médias sociaux : [Facebook](#), [Twitter](#), [LinkedIn](#), [Instagram](#). L'ACEP publie des mises à jour chaque semaine.

Table des matières

Section 1 : Services aux membres	5
I. Relations de travail	5
II. Négociation collective	7
III. Défense des intérêts	9
IV. Relations avec le gouvernement et les partenaires	13
V. Éducation et formation	16
VI. Relations avec les médias	16
Section 2 : Relations avec les membres	17
I. Sondage concernant le retour sur les lieux de travail	17
II. Groupes en quête d'équité	17
III. Tournée nationale	18
IV. Sondage auprès des dirigeantes et dirigeants des sections locales	18
Section 3 : Communauté des dirigeantes et dirigeants	19
I. Conseil exécutif national	19
II. Sections locales et conseils	19
Section 4 : Activités en cours	20
I. Direction	20
II. Planification des effectifs	20
III. Technologie et gestion de l'information	21
Section 5 : Finances et budget	22
I. Synthèse	22
II. L'ACEP en chiffres	23
III. Budget	24
Conseil exécutif national de 2021-2023	25
Équipe de direction	26

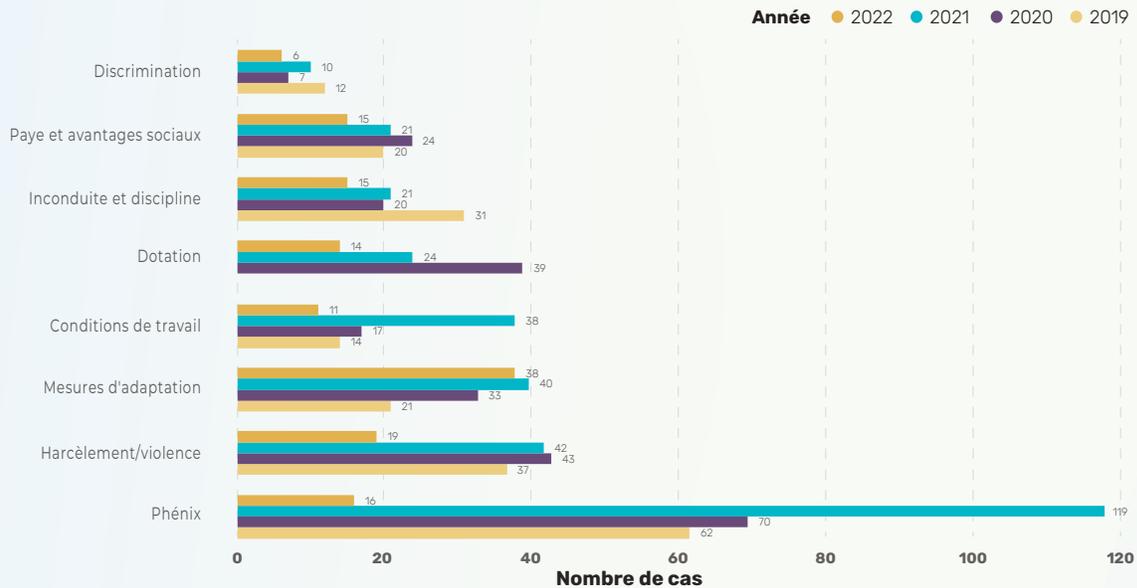
L'année en revue

Section 1 : Services aux membres

I. Relations de travail

En 2022, l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) s'est occupée d'un large éventail de cas. Une diminution du nombre des cas traités a été observée dans la plupart des catégories. Le fait que les fonctionnaires fédéraux étaient toujours en télétravail au cours de cette période pourrait peut-être expliquer cette baisse, mais rien ne permet de l'affirmer avec certitude.

a. Cas



Les principaux cas dont l'Association s'est occupée cette année avaient trait aux mesures d'adaptation, au harcèlement et à la violence, et au système Phénix.

Mesures d'adaptation

Même avant l'annonce du retour sur les lieux de travail, beaucoup de membres avaient exprimé des inquiétudes quant à la perspective d'un retour forcé et prématuré sur les lieux de travail. Compte tenu de l'annonce du retour sur les lieux de travail à l'automne et l'annonce subséquente de décembre, selon laquelle les fonctionnaires doivent passer

de 40 à 60 % de leur temps au bureau, ces cas ne feront qu'augmenter en 2023. En effet, l'ACEP et d'autres agents négociateurs tenteront de convaincre l'employeur de consulter davantage le personnel et de faire preuve d'une plus grande souplesse.

Plus tôt dans l'année, les cas ayant trait à la vaccination étaient nombreux, en raison de la politique obligatoire sur la vaccination mise en place par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Harcèlement et violence

En 2022, le nombre de dossiers ayant trait à la violence et au harcèlement a diminué de plus de 50 % par rapport aux années précédentes, ce qui est encore trop élevé. L'ACEP a aidé ses membres à résoudre ce type de problèmes, a fait pression pour que les milieux de travail soient plus sûrs et a cherché à obtenir des réparations.

Phénix

L'année 2022 a été marquée par une baisse considérable des dossiers ayant trait au système Phénix par rapport à 2021 et aux années précédentes. Cependant, le système Phénix cause toujours des problèmes de paye, notamment des trop-perçus. Les membres aux prises avec des problèmes de paye vivent du stress et de l'anxiété. Certains problèmes liés à Phénix sont résolus avec succès, mais ce n'est pas toujours le cas. En juillet, l'employeur a envoyé des lettres au personnel qui ont touché des trop-perçus, ce qui a entraîné d'autres problèmes pour les membres.



b. Griefs de principe

Les paragraphes suivants rendent compte des progrès réalisés concernant les trois griefs de principe présentés par l'ACEP :

1. L'ACEP a déposé un grief de principe sur la vaccination obligatoire au nom de ses membres EC et TR en mai 2022. Le grief a depuis été retiré parce que le Conseil du Trésor a levé la politique.
2. En février 2022, l'ACEP a déposé un grief de principe au nom de ses membres TR relativement à la pondération automatique des textes au Bureau de la traduction. Ce grief est en suspens à l'heure actuelle.
3. En novembre 2020, l'ACEP a déposé un grief de principe dans lequel il était fait état d'allégations de racisme anti-Noir·e·s à la Commission canadienne des droits de la personne, parallèlement à des griefs similaires de l'Association des juristes de justice et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. L'ACEP a participé à une audience le 4 octobre et attend des renseignements supplémentaires de la part du Conseil du Trésor. Une autre audience devrait suivre en 2023.

II. Négociation collective

Cette année, trois des quatre groupes représentés par l'ACEP (EC, TR et BdP) ont entrepris une ronde de négociations. L'ACEP vise à conclure des ententes pour ces trois groupes le plus tôt possible, sans compromettre ses positions sur les dossiers en jeu. L'ACEP a informé ses membres à chaque étape par l'entremise de son [site Web](#) et en envoyant des courriels. En raison de la nature délicate et confidentielle des négociations, aucun renseignement détaillé sur les négociations n'est communiqué. Toute entente négociée doit être ratifiée par les membres. Le succès de cet exercice repose en grande partie sur le travail acharné des responsables de la négociation et des bénévoles de l'ACEP qui siègent aux diverses tables de négociations.

Tout comme les autres agents négociateurs, l'ACEP doit aussi composer avec des problèmes à la table de négociations. La présente ronde de négociations a été difficile, car la pandémie a donné lieu à de nouvelles idées sur les méthodes de travail. Si nous souhaitons que les fonctionnaires bénéficient de plus de souplesse, l'employeur, lui, préfère maintenir le statu quo. L'ACEP continuera de faire tout en son pouvoir pour obtenir les meilleures conditions de travail et la meilleure rémunération au profit de ses membres, et pour assurer le respect des droits de chacune de ses unités de négociation.

a. Groupe EC

Les priorités de négociation ont été déterminées par les membres EC au moyen d'un sondage réalisé en 2021, qui portait notamment sur la rémunération, le télétravail, la santé et la santé mentale, le perfectionnement professionnel, les droits aux congés et les principaux dossiers pour les membres de la GRC. Les négociations ont commencé en mars 2022, mais les parties n'ont pas pu parvenir à un accord avant l'échéance de la convention collective le 21 juin 2022. Les séances de médiation qui ont eu lieu en novembre ont abouti à une impasse en ce qui concerne la rémunération et le télétravail. Une demande d'arbitrage des intérêts a alors été déposée auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Les séances d'arbitrage auront lieu en 2023.

b. Groupe TR

Les membres TR ont fait part de leurs priorités dans le cadre du sondage précédant les négociations en 2021, ce qui a permis de définir le mandat de l'équipe de négociation. Les négociations ont commencé en mars 2022. Après quatre mois, les parties ont abouti à une impasse en ce qui concerne des points

importants comme l'horaire de travail, les heures supplémentaires, l'indemnité de rappel, le préavis à donner au personnel, les salaires, etc. La médiation a débuté en octobre et s'est poursuivie en novembre 2022. Deux points importants restent en litige : les salaires et les conditions de travail en interprétation simultanée.

c. Groupe BdP

Les priorités de négociation ont été déterminées en fonction du sondage envoyé aux membres de la BdP au début de l'année 2022. Les négociations ont débuté à l'été et [l'ACEP a informé les membres de la BdP](#) du mode de négociation choisi et des principales priorités, notamment la rémunération, le télétravail, la santé et la santé mentale, les avantages applicables au personnel et d'autres questions d'intérêt. La négociation s'est poursuivie au cours de l'automne et durant la nouvelle année.

d. Groupe BDPB

Le groupe du Bureau du directeur parlementaire du budget a ratifié sa convention collective à la fin de 2021. Elle arrivera à échéance en septembre 2025.



III. Défense des intérêts

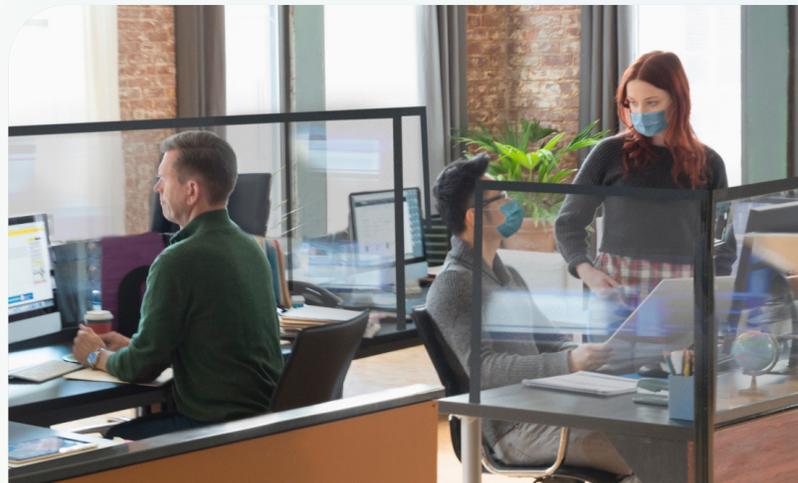
Le contexte de l'emploi dans le secteur public fédéral est en constante évolution et l'année dernière n'a pas fait exception à la règle. À mesure que de nouvelles dispositions législatives, politiques et procédures sont élaborées, l'ACEP défend les intérêts de ses membres en faisant des démarches auprès des parlementaires et de la haute direction du secteur public fédéral, ainsi qu'en participant à divers comités et groupes de travail.

COVID-19 : évolution de la situation

L'ACEP a participé aux discussions concernant la COVID-19 entre l'Employeur et les agents négociateurs organisées par le Conseil national mixte, qui ont lieu officiellement depuis mars 2020. Cette année, l'Employeur a continué de précipiter les annonces et les politiques obligatoires sans consulter les agents négociateurs. Peu de préavis, voire aucun, n'a été donné aux agents négociateurs pour leur permettre de contribuer aux examens ou d'obtenir des réponses à leurs questions ou préoccupations. Par conséquent, les agents négociateurs n'ont pas eu suffisamment de temps pour préparer les membres aux changements à venir ou répondre aux demandes de renseignements qui leur étaient adressées.

En juin, le Secrétariat du Conseil du Trésor a suspendu sa politique de vaccination obligatoire. En conséquence, les fonctionnaires en congé administratif qui ne s'étaient pas fait vacciner ont pu réintégrer leur poste le jour même. Le Conseil du Trésor a indiqué que la politique pourrait être rétablie si la situation liée à la [COVID](#) s'aggravait à nouveau. La politique

obligatoire de vaccination a suscité une forte polarisation et, bien qu'une majorité de membres de l'ACEP l'ait largement appuyée, une minorité de fonctionnaires qui se sentait lésée avait besoin de se faire entendre et d'être soutenue. Des efforts ont été déployés pour encourager les membres à se faire vacciner pendant cette période, mais l'ACEP a également reconnu que le travail à domicile était une approche raisonnable et a exhorté l'Employeur à faire preuve de plus de souplesse à l'égard du télétravail et du travail hybride.



b. Retour sur les lieux de travail

Le [retour sur les lieux de travail](#) est toujours une source d'inquiétude pour une grande majorité de membres de l'ACEP deux ans après avoir commencé à travailler à domicile dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Vu les rumeurs selon lesquelles il y aurait un plan de retour sur les lieux de travail et les mesures prises à la pièce par les ministères pour ramener les fonctionnaires au bureau, l'ACEP s'est empressée de présenter ses arguments en faveur de la suspension de ces plans au Bureau de la dirigeante principale des Ressources humaines, tout en poursuivant les discussions avec le Secrétariat du Conseil du Trésor.

L'ACEP [a fait connaître son opposition](#) à la déclaration publiée par le Secrétariat du Conseil du Trésor en décembre concernant l'adoption d'une politique en

vue de rendre obligatoire le travail en personne, et a diffusé des [mises à jour](#) et des [conseils](#) destinés aux membres pour leur permettre de réclamer des mesures plus souples. L'ACEP a continué de demander l'intégration du travail hybride dans ses conventions collectives, ce qu'elle tente d'ailleurs de faire depuis de nombreuses années. Les porte-parole de l'ACEP ont participé à un nombre record d'entrevues avec les médias pour faire passer le message et rallier le soutien et la sympathie du public à l'égard de la majorité des travailleuses et travailleurs du savoir du gouvernement fédéral, qui demandent plus de souplesse en ce qui concerne le travail hybride et le télétravail.

c. Santé et sécurité des interprètes

Compte tenu du nombre record de blessures signalées depuis le début de la pandémie, l'ACEP a poursuivi ses démarches pour permettre d'assurer la santé et la sécurité des interprètes du gouvernement fédéral. L'ACEP a comparu devant différents comités de la Chambre des communes, rencontré des parlementaires de divers partis politiques et a présenté un mémoire au Bureau de régie interne de la Chambre des communes.

À la suite d'une plainte en matière de santé et sécurité présentées par les membres TR en février 2022, le Programme du travail a finalement reconnu les mauvaises conditions de travail des interprètes à la Chambre des communes. Par conséquent, le Bureau de la traduction a dû signer une Promesse de conformité volontaire et présenter un plan d'action pour remédier aux problèmes de santé et sécurité énoncés dans la plainte.

d. Équité salariale et équité en matière d'emploi

Les femmes représentent plus de 60 % du personnel appartenant aux groupes professionnels EC et TR. Elles constituent aussi la majorité de l'effectif dans la plupart des postes appartenant aux premiers niveaux de l'échelle de classification à la Bibliothèque du Parlement et au Bureau du directeur parlementaire du budget. L'ACEP reconnaît qu'il s'agit d'un groupe à risque en ce qui concerne l'écart salarial entre les hommes et les femmes et les conditions de travail inadéquates. L'ACEP investit des ressources en vue de permettre de réduire l'écart et de mettre en place un système et des pratiques durables et équitables en matière de rémunération et d'emploi, dans le cadre d'un examen parallèle de la *Loi sur l'équité salariale* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

e. Loi sur l'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 31 août 2021 et exige que les employeurs sous réglementation fédérale établissent un plan d'équité salariale dans les trois ans suivant cette date. L'ACEP a collaboré avec la Commission

canadienne des droits de la personne pour élaborer du matériel et des outils pédagogiques, des interprétations, des politiques et des lignes directrices en matière d'équité salariale pour que le public ait accès à l'information.

f. Loi sur l'équité en matière d'emploi

La ministre du Travail a nommé un groupe de travail de 13 membres chargé d'étudier, de consulter et de présenter un rapport et des recommandations sur la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Reconnaisant le rôle essentiel du groupe de travail pour s'assurer que des recommandations judicieuses sont présentées au gouvernement du Canada en vue de contribuer à l'élimination des obstacles systémiques dans les milieux de travail fédéraux, l'ACEP a demandé et obtenu la possibilité de présenter des recommandations dans le cadre du

processus d'examen. À la suite de cette démarche, l'ACEP a été invitée à participer à une table ronde avec le Groupe de travail où elle a présenté ses recommandations et répondu aux questions des membres du Groupe de travail.

L'ACEP [a présenté ses 12 recommandations](#) au Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et a rencontré ses membres.

g. Régime de soins de santé de la fonction publique

Après des années de discussions, une entente a été conclue avec le Conseil du Trésor concernant le nouveau Régime de soins de santé de la fonction publique. Le nouveau régime entre en vigueur le 1er juillet 2023. Canada Vie sera la nouvelle administratrice du Régime. Des améliorations ont été apportées dans des domaines comme les prestations relatives à la santé mentale, les soins de la vue, la couverture des praticiens paramédicaux et les primes pour les congés parentaux et les congés offerts aux personnes aidantes. Ce ne sont pas tous les aspects du Régime qui ont été améliorés; certains d'entre eux ont même été réduits. L'objectif était de moderniser le Régime et d'assurer sa viabilité financière pour qu'il puisse s'adapter à l'évolution des coûts. Bien que l'ACEP n'ait pas eu l'occasion de participer directement au processus qui a mené à cette entente, elle a collaboré avec d'autres agents négociateurs pour faire connaître sa position sur divers aspects de la proposition.

h. Loi sur les langues officielles

Le projet de loi C-13 – sous sa forme abrégée la *Loi visant l'égalité réelle entre les langues officielles du Canada* – a été présenté en mars 2022 en vue de modifier la *Loi sur les langues officielles* et d'apporter plusieurs changements importants pour la moderniser et la renforcer.

L'ACEP reconnaît qu'au cours des dernières années, le secteur public fédéral a rencontré certains obstacles qui l'empêchent de se conformer aux exigences linguistiques de la *Loi sur les langues officielles*. Cette situation met à mal le statut de champion des langues officielles du secteur public et porte atteinte au droit des Canadiennes et des Canadiens de communiquer avec le gouvernement ou de recevoir des communications de celui-ci dans la langue de leur choix, que ce soit comme membres de la population ou fonctionnaires.

L'examen de la Loi amène la population canadienne à porter une plus grande attention aux institutions fédérales, qui sont censées être les garantes du bilinguisme dans les services fédéraux. Or, les problèmes d'organisation et de mise en œuvre auxquels ces institutions sont confrontées court-circuitent les efforts déployés pour promouvoir et protéger les deux langues officielles du Canada, rendant ainsi caduques certaines parties de la Loi.

C'est dans ce contexte que l'ACEP a présenté au Comité permanent des langues officielles de la Chambre des communes [un mémoire](#) dans lequel figurent deux principales recommandations dont le Comité doit tenir compte dans le cadre de l'examen de la Loi sur les langues officielles

i. Santé mentale au travail

L'ACEP a défendu les intérêts de ses membres en participant au Comité consultatif du Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail, dont la mission est d'aider les organismes fédéraux à améliorer la santé mentale sur le lieu de travail.

IV. Relations avec le gouvernement et les partenaires

a. Gouvernement

L'ACEP a rencontré cette année un bon nombre de parlementaires et de hauts fonctionnaires pour faire avancer de nombreux dossiers concernant ses membres, notamment la santé et la sécurité des interprètes, la GRC, la politique obligatoire de vaccination et le retour sur les lieux de travail.

L'ACEP a tenu des rencontres avec des parties prenantes clés, notamment :

- le [porte-parole du Nouveau Parti démocratique](#) pour la santé mentale et les dépendances, les services publics et l'approvisionnement, en vue d'obtenir son appui aux mesures pour protéger la santé et la sécurité des interprètes du gouvernement fédéral;
- la [whip du Bloc Québécois](#) et le porte-parole en matière de langues officielles pour examiner les solutions proposées par l'ACEP aux problèmes liés à la santé et à la sécurité des interprètes;
- le [ministre du Cabinet fantôme responsable du travail \(Parti conservateur\)](#) pour discuter des problèmes liés à la santé et à la sécurité des interprètes et de la politique obligatoire de vaccination;
- la [whip et le leader parlementaire du NPD](#) – à la demande du NPD après une série de reportages dans les médias sur les difficultés auxquelles font face les interprètes. Les deux parlementaires ont convenu de collaborer avec l'ACEP pour trouver une solution;
- le [sous-ministre de Services publics et Approvisionnement Canada et la PDG du Bureau de la traduction](#), pour obtenir une mise à jour sur la mise en œuvre d'un large éventail de solutions que l'ACEP a présenté plus tôt cette année;
- des députées du [Bloc Québécois](#) pour faire part encore une fois de ses préoccupations à la suite d'un incident grave à la suite duquel une interprète-pigiste a dû être transportée à l'hôpital;
- l'[honorabile Michèle Audette, sénatrice](#).

b. Participation aux comités de la Chambre des communes

- [Comparution](#) devant le Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre des communes dans le cadre de son étude des dispositions relatives aux délibérations en mode hybride, ou virtuel, de la Chambre des communes et de ses comités.
- [Mémoire](#) présenté au Bureau de régie interne.

c. GRC

En 2022, deux dossiers ont fait l'objet de préoccupations de la part des membres de la GRC : les allégations d'intimidation et de mauvaise gestion dans l'une des divisions de l'organisation et le manque d'information et de clarté sur le processus d'intégration des membres de la GRC à la

fonction publique. L'ACEP a rencontré la commissaire de la GRC et des membres de la haute direction pour discuter de ces questions, mais n'a pas été satisfaite et continue de se porter à la défense de ses membres de la GRC.

d. Partenaires et groupes de travail

Comités du Conseil national mixte

L'ACEP contribue activement au Conseil national mixte et siège à 8 de ses 10 groupes de travail, lesquels se rencontrent régulièrement. En 2022, L'ACEP a poursuivi sa participation active au groupe de travail sur la COVID-19 qui se penche sur les questions concernant la pandémie, les problèmes liés au code de congé 699, les mesures d'adaptation, les problèmes liés à la santé et la sécurité des interprètes, la politique de vaccination obligatoire et le retour sur les lieux de travail. L'ACEP participe également aux comités suivants : le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires, le Comité sur les voyages en service commandé, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, le Comité des langues officielles, le Comité sur la réinstallation, le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail et le Comité du réaménagement des effectifs.



Congrès du travail du Canada

L'ACEP est affiliée au Congrès du travail du Canada (CTC) depuis 2021, date à laquelle les membres ont voté en faveur de l'adhésion au CTC. L'ACEP a participé à son Conseil canadien annuel, au Comité d'action politique ainsi qu'à une réunion d'urgence pour élaborer une stratégie au sujet de la situation en Ontario, où le gouvernement provincial a eu recours à la disposition de dérogation dans le cadre de ses négociations avec le SCFP.

L'ACEP s'est également jointe à plusieurs groupes de travail, dont un qui s'est penché sur les questions touchant

les femmes en milieu de travail, ainsi qu'au groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi qui a discuté de la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce dernier a débouché sur une série de recommandations visant à modifier la Loi, dont une révision des seuils d'équité, qui, selon l'ACEP, ne reflètent pas la réalité de la diversité de la main-d'œuvre au Canada. L'ACEP a également participé à un incubateur de politiques stratégiques sur le thème de l'économie des soins.

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

L'ACEP est devenue [partenaire du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#) (CCDI) à la fin de 2021. En plus d'avoir accès aux ressources et à la formation du CCDI, l'ACEP collabore à un plan d'action visant à aborder diverses questions liées à la diversité et à déterminer s'il existe des obstacles à la participation au sein de l'ACEP et de sa structure de gouvernance.



V. Éducation et formation

L'ACEP s'est engagée à aider ses membres à acquérir les compétences qui leur sont nécessaires pour améliorer leur expérience sur le lieu de travail en défendant mieux leurs intérêts. Des efforts ont été déployés pour renforcer les programmes de formation de l'ACEP.

Formation des déléguées et délégués

La séance pilote de la nouvelle formation améliorée des déléguées et délégués a été offerte en ligne en anglais et en français à l'automne, et 26 déléguées et délégués y ont participé. Ces séances sont axées sur les pratiques et les politiques en relations de travail qui concernent les membres et sont conçues pour aider les déléguées et délégués à comprendre les droits des membres en ce qui concerne leurs conventions collectives et l'employeur.

Formation des dirigeantes et dirigeants des sections locales

L'ACEP a tenu sa première séance de formation des nouvelles dirigeantes et nouveaux dirigeants de section locale à l'automne et 10 personnes y ont participé. L'objectif de cette formation était de permettre aux dirigeantes et dirigeants des sections locales de parfaire leurs connaissances et de développer leurs compétences en vue d'assurer un leadership syndical efficace en milieu de travail.



VI. Relations avec les médias

Les efforts de l'ACEP sur le plan des relations avec les médias ont permis de réaliser un nombre record de 50 entrevues en 2022. La majorité d'entre elles portaient sur les démarches en vue d'assurer la santé et la sécurité des interprètes du gouvernement fédéral, le retour sur les lieux de travail à la fonction publique et, dans une moindre mesure, l'obligation de se faire vacciner contre la COVID-19.

Section 2 : Relations avec les membres

L'année 2022 a été marquée par de nombreuses initiatives visant à solliciter l'intérêt ou la participation des membres relativement à des dossiers importants.

I. Sondage concernant le retour sur les lieux de travail

Un questionnaire exhaustif concernant le [retour sur les lieux de travail](#) a été envoyé aux membres à l'automne. Il s'agissait du plus grand sondage réalisé auprès des fonctionnaires du secteur public fédéral sur cette question et la participation des membres a atteint un niveau record pour un sondage de l'ACEP. D'ailleurs, l'Association a appris que ses données ont été présentées aux gestionnaires du gouvernement fédéral lors du colloque de la Communauté nationale des gestionnaires du gouvernement du Canada en octobre. [Les résultats du sondage](#) ont été communiqués aux membres de l'ACEP ainsi qu'aux médias, aux membres du Conseil national mixte, à la présidente du Conseil du Trésor, à la dirigeante principale des Ressources humaines, au secrétaire parlementaire du premier ministre et aux porte-parole du NPD et du BQ pour les questions concernant le Conseil du Trésor. Le Parti conservateur n'avait pas encore désigné de porte-parole en la matière.

II. Groupes en quête d'équité

Les groupes en quête d'équité éprouvent souvent des problèmes au travail qui leur sont particuliers et l'ACEP s'est fixé pour

objectif de mieux les comprendre.

En 2022, l'Association a rencontré le Réseau des employés fédéraux autochtones ainsi que le Réseau des employés fédéraux musulmans et a fait des démarches auprès du Réseau des employés fédéraux asiatiques. L'Association fait partie également de l'équipe de consultation syndicale du Caucus des employés fédéraux noirs.



III. Tournée nationale

Après deux années de confinement et de télétravail, il était nécessaire de renouer avec les sections locales et de remobiliser les membres. Le président Greg Phillips a donc effectué une [tournée nationale](#) pour rencontrer les membres et les dirigeantes et dirigeants des sections locales de Toronto, Québec, Montréal, Vancouver, Edmonton, Calgary, Charlottetown, St.

John's, Halifax, Moncton, Regina et Winnipeg, ainsi que de nombreuses sections locales de la région de la capitale nationale, discuter de leurs préoccupations, de questions importantes comme le retour sur les lieux de travail et la négociation collective, et leur en dire plus sur le travail qu'accomplit l'ACEP.

IV. Sondage auprès des dirigeantes et dirigeants des sections locales

L'ACEP a lancé son premier sondage auprès des dirigeantes et dirigeants des sections locales, qui s'est déroulé du 7 au 21 juin. Le sondage visait à recueillir des données sur la capacité des sections locales en matière de communication et de mobilisation des membres afin de mettre au point de futurs outils et cours de formation et de leur assurer un meilleur soutien. Le sondage de 40 questions a été envoyé à 30 présidentes et présidents de section locale et a obtenu un taux de réponse de 60 %. Il a révélé que les sections locales éprouvent des difficultés à communiquer avec les membres et à les mobiliser dans un environnement virtuel et hybride, en particulier lorsque l'employeur ne fournit pas de renseignements actualisés aux nouveaux membres.



Section 3 : Communauté des dirigeantes et dirigeants

I. Conseil exécutif national

Le [Conseil exécutif national \(CEN\)](#) est entré en 2022 dans la deuxième année de son mandat de trois ans. Les réunions ont repris en janvier 2022 et les membres se sont réunis chaque mois pour remplir leurs obligations fiduciaires et s'assurer que les nouveaux dossiers figurent au

sommet de l'ordre du jour. Les procès-verbaux des [réunions du CEN](#), des [comités permanents](#) de l'ACEP et des [sous-comités du CEN](#) sont publiés sur le site Web pour que les membres puissent les consulter.

II. Sections locales et conseils

Les sections locales sont l'épine dorsale de l'ACEP et mettent en lien les membres sur le lieu de travail, le Bureau national et le Conseil exécutif national. Les présidentes et présidents et les dirigeantes et dirigeants des sections locales ont participé à des réunions tout au long de l'année dans le cadre du Conseil des présidentes et présidents, du Conseil des dirigeantes et dirigeants des sections locales et du Conseil régional de l'Atlantique. Les discussions ont porté sur la pandémie de COVID-19, la vaccination obligatoire, les plans de retour

sur les lieux de travail, la négociation collective, la prochaine génération de systèmes de RH et de paye, les négociations sur le Régime de soins de santé de la fonction publique, le perfectionnement et le soutien des sections locales, et l'augmentation des services aux membres et des services de représentation. Ces réunions de mobilisation ont suscité un regain d'intérêt pour le bénévolat, l'engagement et la participation dans plusieurs sections locales.

Section 4 : Activités en cours

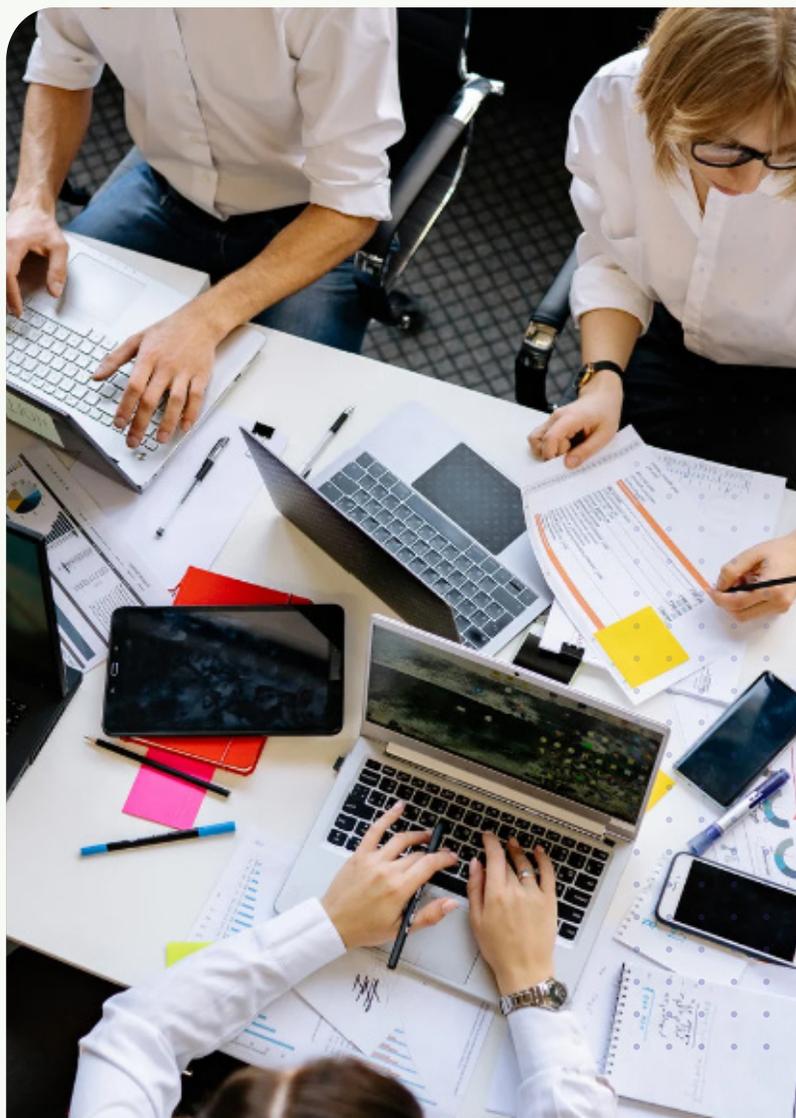
I. Direction

En 2022, l'[équipe de direction](#) a achevé un examen complet de l'efficacité organisationnelle de l'ACEP et s'est employée à réaliser les objectifs fixés au début de l'année et entérinés par le CEN. Ces priorités ont guidé les décisions en matière de finances et de dotation tout au long de l'année.

II. Planification des effectifs

Nouvelles embauches et nouveaux postes

L'ACEP a poursuivi sa croissance et a concrétisé l'embauche de nouvelles personnes. Le marché du travail était très difficile et très concurrentiel. L'embauche de personnes possédant les compétences requises s'est avérée complexe et exigeante. Une douzaine de nouvelles personnes ont joint les rangs de l'ACEP, la grande majorité dans des postes de soutien aux membres, notamment une commis des services aux membres, un avocat, des agentes et agents des relations de travail, une agente de liaison avec les sections locales, une agente principale des relations de travail, une adjointe exécutive, quelques adjointes administratives et un adjoint administratif, une réceptionniste et deux agents des relations de travail/agents d'éducation.



Déménagement des bureaux

Il y a 10 ans, lorsque l'ACEP a renouvelé le bail des bureaux qu'elle occupe en ce moment, il s'agissait selon l'équipe en place de la meilleure solution possible, compte tenu des besoins de l'ACEP et des conditions du marché de l'époque. Le CEN avait bien exprimé son intérêt à garder ses options ouvertes pour la prochaine fois, et, à mi-chemin du bail, le Bureau national et le CEN ont commencé à examiner les options qui se présenteraient à la fin du bail en vigueur, en fonction de l'évolution du marché et des besoins de l'ACEP. Il était primordial de pouvoir

réduire les coûts et de mieux gérer l'expansion physique des bureaux. Le CEN a choisi de déménager à un nouvel endroit au centre-ville d'Ottawa en 2021 avant la fin du bail en vigueur, et la transition vers de nouveaux locaux s'est donc amorcée en 2022. Les locaux choisis, précédemment loués par un organisme du gouvernement fédéral, sont plus économiques et mieux adaptés aux besoins du personnel et des membres de l'ACEP.

III. Technologie et gestion de l'information

Nouvelle infrastructure de vote

L'ACEP a lancé un [nouveau système de vote](#) sur la plateforme *SimplyVoting* afin de faciliter les scrutins et les rendre plus sûrs. *SimplyVoting* offre aux membres de nombreuses améliorations, notamment en ce qui concerne la sécurité, la polyvalence, et la vérification.

Listes des membres

[À compter du mois de mai](#), les listes des membres ont été mises à la disposition des dirigeantes et dirigeants des sections locales qui en ont fait la demande. Des mesures ont été mises en place pour protéger les renseignements personnels et la vie privée des membres. L'ACEP est

désormais en mesure d'actualiser ces listes tous les mois et de les mettre automatiquement à la disposition des dirigeantes et dirigeants des sections locales qui ont signé le formulaire de confidentialité des renseignements.

Section 5 :

Finances et budget

Synthèse

L'ACEP veille toujours à ce que ses ressources soient utilisées de manière efficace et appropriée.

L'ACEP a clôturé l'exercice 2021-2022 avec un excédent des revenus sur les dépenses de 2,5 millions de dollars. L'Association a reçu des cotisations totalisant 12,6 millions de dollars, ce qui représente à peu près 21 700 membres. La pandémie de COVID-19 qui a perduré en 2021 a entraîné une diminution temporaire des dépenses, surtout en ce qui concerne les voyages et les réunions en personne.

Les marchés financiers à la fin de l'année 2021 et au début de l'année 2022 ont été volatils, en grande partie à cause de la crise en Ukraine et de la hausse des taux d'intérêt, ce qui a entraîné une perte nette sur les placements de 482 500 \$, soit 6,75 %. Toutefois, depuis leur création, les fonds affectés et non affectés de l'ACEP investis auprès de Gestion de patrimoine privé Cumberland continuent d'afficher une performance positive, avec un rendement de 1,39 %. Au 31 décembre 2022, le fonds affecté (ou le Fonds de défense) contenait 9,6 millions de dollars d'actifs investis, alors que le fonds non affecté contenait 7,3 millions de dollars d'actifs investis.

Assemblée générale concernant le budget

Une [assemblée générale concernant le budget](#) s'est tenue en mai en mode hybride pour permettre de présenter les budgets de 2022-2023 et de 2023-2024, qui ont également été envoyés aux membres par courriel à la fin du mois d'avril. Cette assemblée est organisée chaque année dans le cadre de la procédure d'approbation du budget. Le budget a ensuite été approuvé par le Conseil exécutif national le 13 mai. [Le vote sur la version définitive du budget a eu lieu en juillet](#) et les membres ont voté en faveur de son approbation.

L'ACEP en chiffres

TOTAL DES MEMBRES **23 736**

22 401

Membres du
groupe EC

802

Membres du
groupe TR

401

Membres de
la GRC

118

Membres de la Bibliothèque
du Parlement

14

Membres du Bureau du directeur
parlementaire du budget

Budget de 2022

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.

No de poste		2022/2023	2023-2024
1	Recettes	12 646 000	12 566 000
	1.1 Cotisations	12 096 000	12 096 000
	1.2 Cotisations rétroactives - Phoenix	-	-
	1.3 Intérêts (investissements)	550 000	470 000
	1.4 Récupération des dépenses non supportées	-	-
2	Salaires et avantages sociaux	8 450 000	8 950 000
	2.1 Salaires de la direction	1 700 000	1 800 000
	2.2 Salaires du personnel	4 400 000	4 700 000
	2.3 Pensions	980 000	1 040 000
	2.4 Avantages sociaux	440 000	450 000
	2.5 Congés comp./Congés annuels	480 000	510 000
	2.6 Personnel temporaire	450 000	450 000
3	Indemnité de départ du personnel	150 000	150 000
4	Indemnité de départ de la direction	40 000	40 000
5	Communications	131 000	131 000
	5.1 Impression	1 000	1 000
	5.2 Affranchissement	5 000	5 000
	5.3 Traduction	50 000	50 000
	5.4 Téléphone	65 000	65 000
	5.5 Internet	10 000	10 000
	5.6 Matériel promotionnel	-	-
6	Formation et perfectionnement	280 000	280 000
	6.1 Formation des membres et délégués syndicaux - Hébergement et nourriture	35 000	35 000
	6.2 Formation des membres et délégués syndicaux - Déplacements	65 000	65 000
	6.3 Formation des membres et délégués syndicaux - Remboursements de salaires	30 000	30 000
	6.4 Perfectionnement du personnel	75 000	75 000
	6.5 Perfectionnement: direction	30 000	30 000
	6.6 Perfectionnement: Président	10 000	10 000
	6.7 Cours de langue	35 000	35 000
7	Honoraires professionnels	1 430 000	1 430 000
	7.1 Juridique/Arbitrage (Serv. prof.)	360 000	360 000
	7.2 Juridique/Arbitrage (Pétition)	100 000	100 000
	7.3 Juridique/Arbitrage (Interne)	325 000	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	300 000	300 000
	7.7 Vérification	60 000	60 000
8	Dépenses de bureau	256 000	226 000
	8.1 Matériel de bureau	50 000	50 000
	8.2 Location de matériel	12 000	12 000
	8.3 Matériel de référence	50 000	50 000
	8.4 Réparations et entretien	5 000	5 000
	8.5 Messagerie	-	-
	8.6 Assurances	50 000	50 000
	8.7 Frais bancaires	4 000	4 000
	8.8 Divers	55 000	55 000
	8.9 Frais de déménagement	30 000	-
9	Équipements	-	-
	9.1 Équipement d'affaires	-	-
	9.2 Équipement de bureau	-	-
10	Dépenses de location et d'exploitation	861 930	862 036
	10.1 Loyer	420 587	419 704
	10.2 Dépenses d'exploitation	441 343	442 332
11	Dépenses informatiques	182 000	182 000
	11.1 Site Web/DLT	20 000	20 000
	11.2 Entretien	160 000	160 000
	11.3 Achats d< \$1 000	2 000	2 000
	11.4 Logiciels	-	-
	11.5 Programmation	-	-
12	Déplacements	292 000	292 000
	12.1 LRO service de représentation	100 000	100 000
	12.2 Conférences	70 000	70 000
	12.3 Frais de voyage du président	30 000	30 000
	12.4 Voyage du présent : conseil régional	12 000	12 000
	12.5 Voyage aux locales : Président	50 000	50 000
	12.6 Voyage aux locales: Personnel et CEN	30 000	30 000
13	Dépenses de réunions	730 000	680 000
	13.1 ACA/AGB	100 000	100 000
	13.2 Comité exécutif national	200 000	200 000
	13.3 Comités	50 000	50 000
	13.4 Dirigeants locaux	15 000	15 000
	13.5 Déplacements	-	-
	13.6 Remboursements de salaires	130 000	130 000
	13.7 Déjeuners d'affaires	5 000	5 000
	13.8 Personnel - réunions	10 000	10 000
	13.9 Mobilisation	20 000	20 000
	13.10 Forum des candidats	15 000	15 000
	13.11 Conseils régionaux	45 000	45 000
	13.12 Voyage du Président: Conseil régional	-	-
	13.13 CEN rencontres spéciales	10 000	10 000
	13.14 Atelier - CEN	80 000	80 000
	13.15 Atelier - personnel	50 000	-
14	Négociation collective	320 000	320 000
15	Frais d'affiliation	250 000	250 000
	15.1 Taxes CTC par capita	225 000	225 000
	15.2 CTC convention	25 000	25 000
16	Remises aux sections locales	155 000	155 000
	16.1 Remises aux sections locales	40 000	40 000
	16.2 Dépenses gérées au palier national	115 000	115 000
17	Contributions	2 500	2 500
19	Frais imprévus	450 000	450 000
	19.1 Exécutif	300 000	300 000
	19.2 Administratif	150 000	150 000
	19.3 Améliorations locatives	-	-
Total des dépenses		13 980 430	14 400 536
Surplus (déficit) opérationnel		(1 334 430)	(1 834 536)
20	AMORTISSEMENT	250 000	300 000
Excédent (déficit) en fin d'exercice		(1 584 430)	(2 134 536)

Conseil exécutif national de 2021-2023

L'ACEP a organisé des élections en novembre 2022 pour pourvoir deux postes d'administratrices ou d'administrateurs EC.

#	Nom	Rôle	Affiliation	Catégorie
1.	Greg Phillips	Président	Président	
2.	Camille Awada	Vice-président, EC, Bibliothèque du Parlement et Bureau du directeur parlementaire du budget	Statistique Canada	EC
3.	André Picotte	Vice-président, TR	Statistique Canada	TR
4.	Jonathan Brulotte	Administrateur	Services publics et Approvisionnement Canada	EC
5.	Alexander Butler	Administrateur	Services publics et Approvisionnement Canada	EC
6.	Maureen Collins	Administratrice	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	EC
7.	Scott Crawford	Administrateur	Agence de promotion économique du Canada atlantique	EC
8.	Howard Delnick	Administrateur	Statistique Canada	EC
9.	Matthew English	Administrateur	Agence de promotion économique du Canada atlantique	EC
10.	Megan Glenwright*	Administratrice	Emploi et Développement social Canada	EC
11.	Sandy Harquail*	Administratrice	Bureau de la traduction – Services publics et Approvisionnement Canada	TR
12.	Peter Ives	Administrateur	Agence de la santé publique du Canada	EC
13.	Jason King	Administrateur	Agence de la santé publique du Canada	EC
14.	Granda Kopytko	Administratrice	Agriculture et Agroalimentaire Canada	EC
15.	Robert Kossick**	Administrateur	Emploi et Développement social Canada	EC
16.	Ann Kurikshuk- Nemec	Administratrice	Statistique Canada	EC
17.	Jamie Lafontaine	Administrateur	Services aux Autochtones Canada	EC
18.	Charlene Lonmo	Administratrice	Statistique Canada	EC
19.	Pinelopi Makrodimitris	Administratrice	Transports Canada	EC
20.	Kelly Mansfield	Administratrice	Emploi et Développement social Canada	EC
21.	Andriy Okladov	Administrateur	Justice Canada	EC
22.	Sami Rehman	Administrateur	Santé Canada	EC
23.	Nazia Shaikh	Administratrice	Gendarmerie royale du Canada	EC
24.	Andreas Trau	Administrateur	Statistique Canada	EC
25.	Emmanuelle Tremblay	Administratrice	Affaires mondiales Canada	EC
26.	Dan Monafu [^]	Administrateur	Secrétariat du Conseil du Trésor	EC
27.	Caroline Pageau [^]	Administratrice	Services publics et Approvisionnement Canada	TR

*Entrée en fonction en 2023

**En congé

[^]Mandat non terminé

Équipe de direction

Jean Ouellette – directeur général

Audrey Lizotte – directrice, Politiques et Négociations, et avocate générale*

Jennifer George – conseillère principale du président**

Katia Thériault – directrice, Communications et Affaires publiques

Sharon Salter – directrice, Finances

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

Clarisse Habarugira - adjointe exécutive au président et secrétaire du Conseil exécutif national^^

*Départ de l'Association en août 2022

**Nomination à titre d'avocate générale en 2022

^Nomination à titre d'agente de liaison avec les sections locales en octobre 2022

^^À compter d'octobre 2022



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