

[<= Page d'accueil](#)

[English =>](#)

Instructions pour consulter ce document.

Cliquez avec votre souris sur les articles de la table des matières
pour accéder aux pages voulues.

Pour revenir à la table des matières, cliquez sur le symbole **←Sommaire**
qui se trouve à l'angle supérieur gauche des pages.

RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP

2003 - 2004

ACEP
Association canadienne
des employés professionnels



CAPE
Canadian Association of
Professional Employees

Table des matières

Message du président	1
Élection 2004	4
Les négociations collectives : hier, aujourd'hui et demain	5
Projet de loi sur la protection des dénonciateurs	7
Équité en emploi	9
La Loi sur la modernisation de la fonction publique	10
Réforme de la classification	13
Objectifs de production - 2,67	15
Consultations	17
Les agents des relations de travail de l'ACEP – leurs réalisations	20
Le point sur les poursuites fédérales concernant le projet de loi C-78	22
Comités de l'ACEP	23
Occasions de formation pour les représentants	26
Dirigeants de sections locales	27
Répartition des membres	31
Personnel du Bureau national	33

Message du président



Au bout de 13 ans à occuper avec fierté le poste de président d'un syndicat – d'abord président de l'AESS sous ses deux appellations et aujourd'hui président de l'ACEP – l'heure de la retraite s'apprête à sonner pour moi. L'élection de 2004 aboutira à la mise en place d'un nouveau Conseil exécutif à qui il incombera de relever le défi de continuer à enrichir la liste de réussites de votre Association.

Dans cette perspective, je profite de l'occasion qui m'est offerte à titre de président sortant pour exposer les questions sur lesquelles l'Association et le nouveau Conseil exécutif élu, en début de mandat, devront mettre l'accent au plan stratégique. J'espère être en mesure d'apporter une infime contribution qui aidera l'Association à continuer à fournir aux membres des services de très haute qualité et à faire en sorte que le nouveau Conseil exécutif réagisse avec efficacité aux changements et aux impératifs avec lesquels notre organisation doit composer.

Questions d'ordre interne, questions d'ordre externe et relations avec les autres syndicats

Voilà les trois principaux secteurs qui doivent retenir l'attention. Par **questions d'ordre interne**, j'entends les finances de l'Association, les communications et les fonctions et services. Les **questions d'ordre externe** qui exigent l'attention de l'ACEP sont la modernisation des ressources humaines, les pressions d'initiatives de consultation et d'élaboration conjointe, la restructuration du gouvernement, la fiducie du Régime de soins de santé de la fonction publique et votre régime de pensions de retraite. Les relations avec les autres syndicats ont trait à notre participation au CNM.

Les finances de votre Association sont la toute première priorité. Les cotisations de l'Association sont actuellement de 23 \$ par membre par mois. À ce niveau, l'Association accusera des déficits d'environ un million de dollars par année. Bien que les réserves de l'Association s'élèvent à plus de deux millions de dollars, une hausse des cotisations d'ici deux ans s'impose, à moins de restructurer radicalement les services aux membres.

Après examen des activités actuelles de l'Association et des défis, tant internes qu'externes, qui restent à relever, il semble bien qu'une hausse des cotisations soit appropriée. Le nouveau Conseil exécutif national serait fort sage d'entreprendre dans les plus brefs délais un examen de la question avec la participation de la masse des membres et des dirigeants de sections locales. Il faudrait adopter une série d'augmentations des cotisations qui permettraient à l'Association de passer à une situation d'excédents annuels d'ici la fin de l'exercice 2006-2007.

Il y a lieu de noter qu'une hausse des cotisations d'environ 10 \$ par mois entraînerait de légers excédents d'exploitation (100 000 \$ - 200 000 \$), maintiendrait le niveau actuel des services et financerait peut-être des améliorations dans les communications. Ce montant peut sembler élevé, mais, vu que le niveau actuel des cotisations, 23 \$, a été établi en 1990 (dans le cas des membres du groupe EC), sa valeur réelle constante n'est actuellement que de 17,45 \$.

Le peaufinage des propositions financières, à savoir, le montant exact des hausses, la date de leur entrée en vigueur et les économies ou les efficiences d'exploitation internes afférentes, devrait constituer une priorité. De fait, toutes les autres questions stratégiques ne peuvent être examinées et réglées que si le nouveau Conseil exécutif national prend rapidement des mesures pour satisfaire les besoins financiers de l'Association.

Nous devons continuer à élaborer notre site Web pour appuyer nos divers groupes et activités. Le gouvernement est en voie d'implanter des changements rapides qui influenceront sur la gestion des ressources humaines, la dotation et la restructuration, ce qui accroîtra le besoin d'information des membres.

Il faut examiner les fonctions et les services de l'Association. Il faudrait procéder à une étude d'orientation des besoins nouveaux et changeants résultant de l'évolution des lois concernant les ressources humaines, des caractéristiques démographiques des membres et d'une restructuration possible du gouvernement. L'analyse tracerait la voie à suivre et établirait l'ampleur des besoins des membres.

Les questions d'ordre externe taxeront les ressources de l'Association. La mise en œuvre de la **modernisation des ressources humaines** entraînera, aux plans de la dotation et des recours, le changement le plus important que l'Association ait jamais connu. Nous devons continuer à engager l'employeur dans toutes les tribunes de consultation, de sorte que la mise en œuvre de ces changements soit bien comprise et communiquée à nos membres et que nous puissions élaborer des stratégies adéquates en réponse.

Le nombre d'initiatives de **consultation et d'élaboration conjointe** à l'échelle nationale et ministérielle augmente sans cesse et taxe fortement les ressources de l'Association. Une évaluation stratégique s'impose pour prioriser et choisir les initiatives et établir les ressources qui y seront affectées.

Le ministre des Finances a avoué que la **restructuration du gouvernement** pourrait entraîner des mises en disponibilité, quoique pas aussi nombreuses que dans le cas des années 1990. Les consultations avec les hauts fonctionnaires et l'évaluation des initiatives de réduction des effectifs doivent être communiquées aux membres le plus rapidement possible.

Les négociations en vue d'une nouvelle **Fiducie du Régime de soins de santé de la fonction publique** sont en cours et, en cas d'impasse, toutes les questions en litige seront soumises à la médiation/arbitrage pour fins de règlement. Je suis actuellement un fiduciaire désigné du Régime, mais il faut amorcer des discussions avec les autres syndicats et les dirigeants du CNM pour faire en sorte qu'à l'expiration du mandat de fiduciaire du président actuel (mars 2006), un(e) dirigeant(e) de l'ACEP soit choisi(e) comme remplaçant(e).

L'Association doit continuer à appuyer les poursuites relatives aux pensions qui poursuivent leur chemin dans le système judiciaire. Pour l'instant, on s'attend à ce qu'un procès commence au début de 2006. Ce secteur d'activité pourrait absorber une grande partie des fonds de l'Association au titre des ressources professionnelles.

Relations avec les autres syndicats et le Conseil national mixte : Le Comité exécutif du CNM se compose actuellement de trois représentants patronaux et de trois représentants syndicaux. Les représentants syndicaux sont l'Alliance, l'Institut et le président syndical du CNM. L'Association a grandement contribué aux activités du CNM. En sa qualité de représentante de plus de 10 000 employés professionnels, l'Association doit chercher à obtenir une place au sein du Comité exécutif du CNM.

À nos membres, à mes collègues et à mes pairs, j'adresse les observations suivantes...

On n'a pas idée comme nos carrières et nos vies filent à vive allure – du moins en apparence. Il y a quelque 35 ans, j'amorçais avec fierté et respect une carrière au service des Canadiens et des Canadiennes. Au cours des 13 dernières années, j'ai eu le privilège de servir à titre de président de syndicat, représentant les intérêts de fonctionnaires. Durant toutes ces années, j'ai eu la chance de travailler sous les ordres de gestionnaires exceptionnels qui possédaient de la vision, une solide connaissance des valeurs de la fonction publique et de l'éthique. Mes collègues et mes employés étaient intelligents, diligents et possédaient tout un éventail d'autres qualités admirables (dont les moindres n'étaient pas un sentiment de passion pour leur travail de prédilection et le sens de l'humour). J'ai été renversé par la résilience dont vous avez tous et toutes fait preuve dans des périodes difficiles et par l'appui prévenant que vous avez accordé à vos collègues et aux membres de vos collectivités respectives. Je suis fier d'avoir été votre collègue et je chérirai toujours les leçons que vous m'avez apprises. Vous êtes tout simplement trop nombreux pour que je vous nomme.

Le 31 décembre prochain, j'en serai à ma dernière journée officielle de travail, mais j'espère qu'au cours de la nouvelle année, je continuerai à être à votre service en qualité de bénévole, de fiduciaire de votre Régime de soins de santé de la fonction publique et de membre du Conseil consultatif sur les pensions. Trente-cinq années de service à autrui prennent fin avec ma retraite, mais je suis heureux de pouvoir continuer de servir d'autres personnes. C'est la meilleure façon de vous dire merci à tous et à toutes.

Avec mes sentiments les meilleurs,

Bill

Élection 2004

Élection à la présidence et à la vice-présidence EC/BdP en décembre – nombreux postes pourvus par acclamation

Cette année, tous les postes du CEN devaient être pourvus par voie d'élection pour des mandats de deux ans, sous réserve du paragraphe 17.5 des Statuts qui stipule que « le mandat de jusqu'à la moitié des postes d'administrateurs dans une unité de négociation pourra être d'un an ». Les mandats débutent le 1^{er} janvier 2005. Les candidats ont eu l'occasion de soumettre des notes biographiques qui ont été affichées sur notre site Web : www.acep-cape.ca.

Plusieurs postes ont été pourvus par acclamation :

Le **vice-président TR** est :
Richard Oslund

Les **administrateurs EC** sont :
Tom Furmanczyk
Howard Hao
Maurice Korol
Bob McVicar
Janet Mrenica
Anna Sipos
Stan Spak
Clayton Therrien

Un des deux postes d'**administrateurs TR** est pourvu par acclamation : André Picotte.

Le poste d'**administrateur BdP** est pourvu par acclamation : Philip Rosen.

Une élection aura lieu à la **présidence de l'ACEP**.

Les candidats sont :
José Aggrey
Roland Cornellier
Carl Lakaski
J. Kevin Workman

Une élection aura lieu à la **vice-présidence EC/BdP**.

Les candidats sont :
Derek Brackley
Michael Monaghan

Aucune résolution n'a été soumise.

Les trousse de vote seront envoyées par la poste en novembre 2004. Les bulletins de vote doivent parvenir au bureau national au plus tard à 13h (heure normale de l'Est), le 13 décembre 2004.

Vous avez des questions à poser au Comité des candidatures? Adressez-les-lui directement à elections-committee@acep-cape.ca.

Les négociations collectives : hier, aujourd'hui et demain

Hier

Les négociations collectives pour le groupe TR ont été entamées au début de 2003. Luc Pomerleau, vice-président TR de l'ACEP et ancien président du SCEPT, pilotait l'équipe de négociation TR. L'équipe de l'employeur, à l'exception du négociateur, possédait peu d'expérience des négociations collectives. Après une période initiale moins productive que prévu, le rythme des négociations s'est accentué à l'automne 2003. Au début de décembre, la plupart des questions étaient réglées, sauf la rémunération.

L'équipe de négociation du groupe TR a réussi à obtenir des rajustements salariaux de 2,5 % et de 2,5 % pour une convention d'une durée de deux ans, expirant en avril 2005, soit plus que ce que le Conseil du Trésor devait offrir par la suite aux autres tables de négociation après l'arrivée en poste de l'équipe Paul Martin/Reg Alcock, au cours de la deuxième semaine de décembre 2003. L'ACEP avait, dans des entretiens distincts, soulevé auprès de l'employeur la possibilité de régler une plainte de parité salariale depuis longtemps en instance. Toujours en décembre, Luc Pomerleau est parvenu à régler cette plainte, ce qui a valu plusieurs milliers de dollars de rétroactivité à de nombreux TR et un rajustement de quelques milliers de dollars aux échelles de rémunération.

Une complication est survenue lorsque l'employeur a décidé qui paierait effectivement le règlement de parité salariale. Le Conseil du Trésor était disposé à payer

toute la rétroactivité et tout l'argent dû jusqu'en avril 2004. Toutefois, il a imposé au Bureau de la traduction les frais de la parité salariale à compter du 1^{er} avril 2004. Ainsi, le Bureau s'est soudain trouvé avec une hausse substantielle de ses coûts salariaux, ce qui compromettait sa rentabilité à titre d'organisme de service spécial.

Tout de suite après l'entente à la table relative à la convention collective du groupe TR et le règlement de la plainte de parité salariale, la négociation du Régime d'incitatif monétaire (RIM) a débuté. L'équipe de négociation du groupe TR, ici encore sous la direction de Luc Pomerleau, a reçu de la direction une proposition tout ou rien qui valait une fraction seulement de l'entente de l'année précédente. L'équipe de négociation de l'ACEP a décidé de consulter les membres, car elle était enfermée dans un dilemme : la majorité des membres TR s'étaient déclarés intéressés à renouveler le RIM dans un sondage mené plusieurs mois auparavant, mais le RIM que la direction proposait n'avait pas grand-chose de comparable à celui sur lequel ils s'étaient prononcés.

Pendant que l'ACEP procédait à sa consultation, la direction cherchait pour sa part des moyens et de l'argent pour rendre le projet de nouveau RIM plus intéressant ou encore moins intéressant, selon la perspective. Les deux équipes de négociation se sont rencontrées pour d'intenses négociations. Une nouvelle entente en est ressortie, qui valait beaucoup plus que la proposition tout ou rien initiale, mais moins que celle de l'année précédente.

Aujourd'hui

À ce moment-là, en mars 2004, le bureau national était aussi au cœur de la négociation d'une convention collective pour le groupe EC. Le processus avait débuté à la fin de l'hiver 2003 par un sondage auprès des membres EC de l'ACEP. Bill Krause, président de l'ACEP, dirigeait le comité de négociation du groupe EC. Pour cette ronde de négociations, le comité était exceptionnellement nombreux, deux ou trois fois plus que les comités de négociation précédents. La liste des revendications que le comité avait dressée était longue : plus d'une centaine, soit deux fois le nombre habituel. L'équipe de négociation a été constituée. Elle a entrepris des pourparlers avec l'équipe de l'employeur en septembre 2003. Cependant, pour la première fois depuis la reprise des négociations collectives dans la fonction publique en 1997, notre équipe de négociation sentait que l'équipe de négociation de l'employeur n'avait pas de mandat, de plan de match, ou même de simple désir de vraiment marquer des progrès.

Au bout de 12 journées complètes de négociations sur une période d'environ 7 mois, l'équipe de négociation du groupe EC a conclu que l'employeur n'en viendrait jamais à une entente équitable à la table; elle a décidé de soumettre certaines des questions en litige à l'arbitrage. Les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. Au bout du compte, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a nommé à ce titre le professeur Ken E. Norman, de l'Université de la Saskatchewan. Hélène Paris, l'agente de recherche de l'ACEP qui avait joué un rôle crucial dans la rédaction des revendications comme à la table de négociation, et les conseillers juridiques de l'ACEP ont passé l'été à rédiger le mémoire d'arbitrage dont les audiences étaient prévues pour les 27, 28 et 29 septembre. Le comité de négociation a examiné le mémoire le 14 septembre. Au moment de la rédaction du présent article, nous attendions la décision arbitrale; il faut habituellement de quatre à six semaines pour rédiger une décision et la rendre publique.

Demain

Étant donné que le RIM est renégocié chaque année et que la convention collective du groupe TR avec le Conseil du Trésor est d'une durée de deux ans, une nouvelle ronde de négociations a débuté vers la fin de septembre 2004 par un appel de volontaires TR. Le RIM doit être négocié avant le 1^{er} avril 2005 et la convention collective du groupe TR expire quelques semaines plus tard, l'avis de négocier collectivement devant être signifié dans les trois mois précédant la date d'expiration. En outre, la convention collective de nos membres de la Bibliothèque du Parlement expire en juin 2005. L'avis de négocier collectivement doit être signifié dans les deux mois précédant la date d'expiration. Les préparatifs devraient commencer en décembre 2004. Ensuite, à l'automne 2005, l'ACEP entamera les préparatifs en vue de la prochaine ronde de négociations pour ses membres du groupe EC.

Ainsi, à l'automne 2005, l'ACEP sera plongée dans les négociations avec la Bibliothèque du Parlement et avec le Conseil du Trésor pour ses membres TR. Elle sera aussi en train de se préparer en vue des négociations collectives pour le groupe EC et de la négociation d'un nouveau RIM.

Le président actuel de l'ACEP déléguera probablement le rôle de négociateur pour la convention collective et le RIM du groupe TR, ainsi que pour la convention collective du groupe de la Bibliothèque du Parlement, au directeur des Services professionnels, Claude Danik. Celui-ci a déjà participé aux négociations relatives à la convention collective et au RIM du groupe TR. Il a également été le négociateur pour le groupe de la Bibliothèque du Parlement en 2002-2003, en plus d'assumer les responsabilités du négociateur à la table du groupe EC, en avril 2004. Il incombera au nouveau président de décider, conformément aux Statuts, qui négociera la convention collective du groupe EC qui expirera en 2006.

Projet de loi sur la protection des dénonciateurs

Deux députés ont communiqué avec l'ACEP en août 2004 pour connaître la position de l'Association concernant la protection des dénonciateurs. Pour exposer clairement la position de l'ACEP, le bureau national a rédigé un exposé de position et l'a présenté au Conseil exécutif national. Celui-ci a approuvé le document, intitulé Exposé de position de l'ACEP concernant le projet de loi sur la protection des dénonciateurs, le 9 septembre 2004. Le Conseil exécutif national de l'ACEP a chargé le président, Bill Krause, et le vice-président, José Aggrey, ainsi que le directeur des Services professionnels de l'Association, Claude Danik, de rencontrer l'honorable Mauril Bélanger et l'honorable David Kilgour pour leur présenter l'exposé de position. Le texte intégral de l'exposé de position peut être consulté sur le site Web de l'ACEP à www.acep-cape.ca.

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

Dans un sens, le projet de loi même constitue un test d'intégrité pour toutes les parties en cause, les politiciens, les administrateurs gouvernementaux et les dirigeants syndicaux. Dans sa forme actuelle, le projet de loi déposé

lors du dernier Parlement est non seulement faible, mais aussi dangereux. Il crée une fausse impression de sécurité qui prête déjà le flanc au cynisme dans la fonction publique. Il faut soit le modifier, soit le torpiller.

L'organisme chargé d'enquêter sur les allégations d'actes répréhensibles et d'actes de représailles doit être indépendant des personnes ou organisations qui auraient un intérêt, à un titre ou à l'autre, dans le résultat d'enquêtes. Il doit être habilité, premièrement, à enquêter de manière approfondie sur les allégations, en ayant accès à toute l'information, sous réserve des garanties habituelles relatives à la protection des renseignements personnels dans la fonction publique; deuxièmement, à

poursuivre une enquête au-delà de la fonction publique dans le cas où la preuve le justifie; troisièmement, à contraindre, par des recommandations exécutoires, les parties compétentes de la fonction publique à prendre des mesures. L'organisme doit également être accessible aux fonctionnaires qui doivent pouvoir communiquer directement, librement et ouvertement leurs préoccupations, leurs questions et leurs allégations.

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

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

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

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

Équité en emploi



Au cours de l'année, les activités de l'Association portant sur les questions d'équité en emploi se sont déroulées en grande partie sur place dans la fonction publique. Les consultations ont progressé dans les ministères, où des représentants des sections locales ont fait des démarches pour le compte des collectivités de l'équité en emploi. Les agents des relations de travail, pour leur part, se sont occupés de la représentation individuelle des membres qui ont présenté des plaintes ou demandé à la direction de régler des questions d'adaptation, avec succès dans la grande majorité des cas.

Pour ce qui est des consultations avec l'employeur à l'échelle de la fonction publique, l'Association estime qu'elle a réussi à marquer des progrès. Les rencontres bilatérales spéciales avec des représentants du Conseil du Trésor se sont révélées peu efficaces pour régler des questions d'équité en emploi.

C'est pourquoi l'Association a décidé de se joindre à l'Alliance de la fonction publique du Canada et à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, à titre de représentant des agents négociateurs, au Comité mixte de l'équité en emploi (CMEE) du Conseil national mixte. Le CMEE sert de tribune nationale où le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique, les ministères et les agents négociateurs peuvent se consulter et

collaborer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la révision des politiques d'équité en emploi pour l'ensemble de la fonction publique.

Le plan de l'ACEP pour la prochaine année compte trois volets. Premièrement, l'Association élaborera et donnera un nouveau module de formation à l'intention des membres intéressés à devenir représentants de l'équité en emploi. Deuxièmement, elle s'efforcera d'améliorer les communications internes concernant l'évolution des questions d'équité en emploi, en établissant un mécanisme plus officiel d'échange d'information par l'intermédiaire de son Comité d'équité en emploi. Troisièmement, elle défendra activement les intérêts de ses membres au plan de l'équité en emploi au sein du CMEE.

Les rencontres bilatérales spéciales avec des représentants du Conseil du Trésor se sont révélées peu efficaces pour régler des questions d'équité en emploi.

La Loi sur la modernisation de la fonction publique

L'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS) a comparu devant le Comité de la Chambre des communes chargé de l'examen du projet de loi C-25 en mars 2003, avant la création de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP). Elle a par la suite été convoquée devant le Comité permanent des finances nationales pour présenter de nouveau son exposé et ses préoccupations concernant le projet de loi C-25. Entre-temps, toutefois, l'ACEP avait vu le jour.

Le 2 septembre 2003, le président de l'Association, Bill Krause, a comparu devant le Comité permanent des finances nationales et exposé le point de vue de l'Association sur le projet de loi C-25. Il était accompagné de Claude Danik, directeur des Services professionnels, et de M^e Peter Engelmann, conseiller juridique, du cabinet Engelmann & Gottheil.

Après un examen exhaustif du projet de loi, l'ACEP a conclu que les réformes des relations patronales-syndicales incluses dans le projet de loi étaient positives à maints égards, mais que des améliorations s'imposaient. L'ACEP n'a pu trouver grand mérite à la réforme du processus de dotation, qui semble conférer aux gestionnaire le pouvoir de faire des nominations sans se « soucier » de l'équité et sans prendre en considération les aspirations professionnelles des fonctionnaires.

Le Comité de la Chambre des communes qui a accueilli le mémoire de l'Association (sous la présidence de Reg Alcock, l'actuel président du Conseil du Trésor) n'était malheureusement pas disposé à apporter des modifications. Par ailleurs, le Comité sénatorial, lui, a tenu

compte de nos préoccupations concernant le projet de nouveau processus de dotation. Cependant, au bout du compte, la majorité libérale du Comité a voté contre les modifications proposées par les membres progressistes-conservateurs.

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003. La mise en œuvre de la LMFP prendra environ deux ans. L'implantation des modifications au régime de relations de travail qui se trouvent dans la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* devrait se faire au début de 2005. Une fois que la nouvelle loi eut reçu la sanction royale, un comité consultatif a été constitué afin de permettre aux agents négociateurs de formuler des observations sur la question du règlement d'application de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la partie de la LMFP qui porte sur les relations de travail. Les règlements ont pour objet de rendre pratiques les principes établis dans la loi; souvent, leur importance est aussi grande que celle de la loi même. L'ACEP, l'AFPC et l'IPFPC ont participé aux travaux du comité. Il n'y a pas eu de percée, mais il fallait s'y

attendre, compte tenu des modifications qui ont fait l'objet de discussion.

La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) devrait entrer en vigueur à l'automne 2005. Auparavant, toutefois, il reste beaucoup de pain sur la planche au plan de l'élaboration de nouvelles politiques de dotation reflétant l'esprit de la loi. Plusieurs groupes de travail et comités ont été constitués et chargés d'examiner divers aspects du nouveau régime de dotation en vue, notamment, d'élaborer de nouvelles politiques de dotation. L'ACEP participe aux travaux de ces comités malgré les graves lacunes de la nouvelle loi en matière de dotation. L'Association garde espoir qu'on puisse améliorer les divers éléments du nouveau régime de dotation par le « peaufinage » et la détermination des méthodes de dotation.

Les résultats jusqu'ici sont peu spectaculaires. Le rôle des représentants des agents négociateurs au sein de ces comités, y compris ceux de l'ACEP, en reste un de consultant. Nous formulons dans ce cadre des observations et des recommandations sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Nos interventions nous valent des hochements de tête et des sourires. Cependant, comme l'employeur n'a absolument pas l'intention de s'engager dans un véritable processus d'élaboration conjointe, le nouveau régime de dotation sera celui qu'il décidera d'imposer.

Voici une illustration des travaux au sein de ces comités :

Comité du cadre de nomination

La Commission de la fonction publique élabore actuellement un nouveau cadre de dotation qui guidera les ministères dans l'élaboration de leurs propres politiques de dotation et donnera des directives aux professionnels et aux gestionnaires des ressources humaines dans l'application de la nouvelle LEFP dans leur gestion des ressources humaines au jour le jour.

En mai 2004, le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique (CCCFP) a

établi un groupe de travail appelé le *Comité du cadre de nomination du CCCFP*, chargé de consulter les intéressés sur l'élaboration du nouveau cadre de dotation. Le comité se compose de représentants de la Commission de la fonction publique, de l'Agence de la gestion des ressources humaines de la fonction publique, de spécialistes des ressources humaines de plusieurs ministères et d'agents négociateurs. L'Association, l'AFPC et l'IPFPC participent aux travaux de ce comité.

Le nouveau régime de dotation comptera 10 politiques que les membres du Comité du cadre de nomination du CCCFP ont examinées. Ces politiques reposent sur la prémisse que le mérite et l'impartialité doivent être appliqués conformément aux valeurs fondamentales de l'équité, de la transparence et de l'accès. Le cadre guidera les gestionnaires dans leurs décisions de nomination, car les pouvoirs de dotation seront délégués au plus bas niveau possible.

Groupe de travail sur les modèles/outils de dotation

Étant donné que la nouvelle LEFP donne aux ministères et aux organismes la latitude d'adapter leur programme de dotation à leurs besoins organisationnels et à leur vécu, le Secrétariat de la modernisation des ressources humaines a créé un groupe de travail sur les modèles/outils de dotation.

Le Groupe de travail sur les modèles/outils de dotation a reçu du Sous-comité des SM chargé de la dotation et des recours en matière de dotation le mandat de cerner et/ou d'élaborer des modèles de dotation génériques et divers outils destinés à aider les organismes à mettre en œuvre les nouvelles dispositions de la LEFP. Il s'agit à la fois d'examiner la souplesse du nouveau système et de donner aux ministères et aux organismes des pratiques exemplaires dont ils pourront tenir compte dans la mise en œuvre de la dotation au sein de leurs organisations respectives.

Le groupe de travail n'est pas un comité mixte et a été expressément conçu aux fins d'élaborer des outils de dotation pour les gestionnaires et

les représentants des ressources humaines. Autrement dit, le groupe de travail est un comité de l'employeur. Les représentants des agents négociateurs ont été invités à assister à certaines réunions. Ainsi, les participants sont généralement des représentants de la direction et des ressources humaines et des membres du Sous-comité des SM chargé de la dotation et des recours en matière de dotation. Les réunions ont lieu aux deux semaines, et les participants y examinent des outils de dotation.

Étant donné que les organismes centraux (la CFP et l'AGRHP) donneront, au moyen de cadres d'orientation générale et de politiques individuelles, des directives sur certains aspects de la dotation dans la fonction publique, le groupe de travail joue un rôle complémentaire qui consiste à fournir des modèles, des options et des outils aux agents de dotation.

Groupe de travail sur les bassins de candidats préqualifiés

Le Groupe de travail du CCCFP sur les bassins de candidats préqualifiés (BCP) a été créé en 2001, avant la nouvelle loi. Il a pour mandat d'examiner les répercussions du recours aux BCP comme modèle de dotation. Ce mandat a par la suite été élargi, et le groupe surveille désormais les projets pilotes de BCP des ministères. Depuis son établissement, le groupe de travail a eu une occasion unique de rassembler et d'examiner un éventail de démarches en matière de BCP. Il met principalement l'accent sur les projets de BCP des ministères.

Les BCP sont un processus de dotation en vertu duquel des personnes sont identifiées comme satisfaisant ou ne satisfaisant pas à la norme de compétence préétablie pour une série de postes semblables. Les personnes qui y satisfont sont considérées comme parfaitement qualifiées et admissibles à une nomination à partir du bassin. Il n'y a pas de rang ou de mérite relatif; c'est le mérite individuel qui prévaut.

Depuis le mois d'août 2002, la Commission de la fonction publique a autorisé l'établissement de BCP comme projet pilote dans cinq ministères. En outre, deux ministères examinent actuellement la possibilité d'obtenir cette autorisation. Tous les projets de BCP de chaque ministère ont été présentés aux membres du groupe de travail du CCCFP sur les BCP, qui en ont discuté de manière approfondie. Dans le cadre du processus de consultation, l'Association a soulevé nombre de préoccupations, en particulier les zones de recours et de sélection de candidats à partir du bassin. En date d'août 2004, un seul projet pilote était achevé; les six autres restent en voie d'élaboration.

On s'attend à ce que la Commission de la fonction publique accorde d'ici peu aux ministères une délégation générale du pouvoir d'établir des BCP. La généralisation de BCP reposant sur le mérite individuel constitue une étape importante de la mise en œuvre du régime de dotation établi dans la nouvelle LEFP.

La nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) devrait entrer en vigueur à l'automne 2005. Auparavant, toutefois, il reste beaucoup de pain sur la planche au plan de l'élaboration de nouvelles politiques de dotation reflétant l'esprit de la loi.

Réforme de la classification

La plupart se rappelleront sans aucun doute qu'au printemps 2002, l'employeur a décidé qu'il était impossible d'atteindre l'objectif d'un système de classification « universel » et que la présidente du Conseil du Trésor avait annoncé que le projet de Norme générale de classification (NGC) serait fondu dans ce qui s'appellerait désormais l'initiative de réforme de la classification.

Nous avons rapidement constaté que la réforme de la classification ne serait pas universelle. Trois groupes ont été désignés parmi les « premiers candidats à la réforme ». Le groupe EC (ES/SI) de l'AESS était l'un d'eux. « Cette décision servira bien les employés, les contribuables et le gouvernement », a affirmé l'employeur. « Les ministères et les syndicats pourront ainsi travailler à la mise en place de solutions pratiques qui appuieront les gestionnaires et les employés et nos autres initiatives globales de modernisation de la gestion des ressources humaines. »

L'ACEP s'attendait à ce que le Conseil du Trésor fonde la nouvelle norme pour les divers groupes professionnels sur la norme universelle. Nous avons encouragé l'employeur à aller de l'avant avec le groupe EC parce que nous nous attendions également, il y a deux ans et demi, à ce que la norme soit prête pour fins de transposition vers la fin de 2003. Nous croyions que c'était réaliste, mais, de toute évidence, l'employeur ne pouvait agir aussi rapidement, et la chose ne s'est pas produite.

Puis, vers la fin de 2003, nous avons appris par un tiers que l'employeur avait l'intention de produire une première ébauche de nouvelle norme de classification pour le groupe EC d'ici le 31 mars 2004. La première ébauche est une étape clé du processus, et nous avons été étonnés de ne l'avoir su qu'après avoir relancé

plusieurs fois l'employeur. Celui-ci avait souvent exprimé le souhait que l'ACEP participe étroitement à la création d'une nouvelle norme, mais la confiance que nous avions à cet égard avait été fortement ébranlée.

Elle l'a été encore plus lorsque nous avons récemment appris que l'employeur avait élaboré une « première ébauche de norme ». Malheureusement, nous n'avons presque rien eu à voir avec son contenu. Depuis le lancement du processus de réforme de la classification, nous insistons constamment pour que l'employeur élabore conjointement avec nous une norme pour le groupe EC. Nous savons que l'élaboration conjointe (le mécanisme prévoit la médiation d'un tiers dans le cas de tout litige survenant en cours d'élaboration et confère aux deux parties la responsabilité du produit définitif) d'une norme ne serait pas une garantie de produit parfait. L'employeur continuerait d'avoir le dernier mot sur la question, ce qui signifie que l'ACEP aurait pu continuer à avoir des réserves au sujet de la configuration définitive de la norme.

Néanmoins, compte tenu de l'expérience de la NGC, nous étions – et restons – convaincus que l'élaboration conjointe constitue le seul moyen de faire en sorte que toute nouvelle norme corresponde le plus étroitement possible aux besoins de nos membres. L'employeur n'en a pas moins continué à refuser carrément toute véritable élaboration conjointe.

On nous a dit que toute contribution que nous apporterons sera prise en considération avant que la norme ne devienne définitive, mais, compte tenu de la position de l'employeur jusqu'ici, nous ne nous berçons vraiment pas d'illusions sur l'accueil qu'il réservera à nos démarches.

Il y a peu de temps, l'employeur nous a remis un document censé être un document de travail qui expose son point de vue sur l'élaboration conjointe. Pour tout vous dire, ce document est si éloigné de notre position à cet égard qu'à moins qu'il ne soit complètement repensé au cours des prochaines consultations, nous bannirons de notre vocabulaire l'expression élaboration conjointe pour le décrire. Comme nous l'avons déclaré dans notre réponse à l'AGRHP (le successeur du Conseil du Trésor pour la réforme de la classification) : « ... il s'agit d'un modèle, aujourd'hui plutôt dépassé, de consultation ».

Au moment de la rédaction de la présente mise à jour, la « première ébauche » n'est pas disponible, et nous ne pouvons donc pas vous donner une idée de son contenu ni vous exposer notre position. Nous pouvons toutefois vous dire qu'il semble que notre demande d'élaboration conjointe ait été futile : au cours d'une réunion au début de septembre, l'employeur nous a avisés qu'il ira de l'avant, peu importe la position que nous adopterons après un premier examen de la norme. On nous a dit que toute contribution que nous apporterons sera prise en considération avant que la norme ne devienne définitive, mais, compte tenu de la position de l'employeur jusqu'ici, nous ne nous berçons vraiment pas d'illusions sur l'accueil qu'il réservera à nos démarches.

La norme que l'ACEP envisage saura parfaitement coter avec facilité le travail que nos membres font. Elle permettra de coter tous les éléments de leur travail au moyen des outils et des paramètres applicables. Elle pourra établir la distinction entre les niveaux de compétences, d'effort, de responsabilité et de conditions dans lesquelles le travail est exécuté, sans qu'il faille interpréter subjectivement le travail, comme cela a tant de fois été le cas dans le passé.

Nous estimons qu'il vaut la peine d'exposer clairement tous nos objectifs pour cette réforme, afin qu'il n'y ait aucun doute au sujet de notre position :

- ▶ veiller à ce que les relativités actuelles entre les unités de négociation de la fonction publique soient maintenues;
- ▶ veiller à ce que le travail de nos membres soit adéquatement évalué;
- ▶ faire en sorte que la norme permette d'évaluer adéquatement le travail de nos membres à l'avenir;
- ▶ prévoir et appuyer des niveaux de rémunération équitables.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur l'état d'avancement de la réforme de la classification, il suffit de consulter notre site Web : www.acep-cape.ca.

Objectifs de production - 2,67

Le 13 avril, peu après que la direction du Bureau de la traduction (BT) eut annoncé un nouvel objectif de production de 2,67, des représentants de la section locale BT ont rencontré des représentants de la direction. À cette réunion, la direction a tenté d'expliquer pourquoi elle a considérablement augmenté cet objectif et elle a confirmé qu'un plan d'évaluation individuel du rendement serait établi, les objectifs de rendement devant être individuels.

Au moment de la réunion, le bureau national de l'ACEP a procédé à un examen de la jurisprudence pour établir quel serait le meilleur moyen d'intervenir pour le compte des membres qui se sont, à juste titre, indignés de l'ampleur de l'augmentation de l'objectif de production. Il a conclu que l'employeur peut exercer comme il l'entend son droit de fixer des objectifs de rendement et confirmé les résultats d'une analyse similaire effectuée par le SCEPT, il y a quelques années. Toutefois, l'ACEP a porté à l'attention de l'employeur que le droit d'imposer des objectifs de rendement s'accompagne de l'obligation de fournir des explications et une justification. En outre, elle lui a exposé sa position selon laquelle les objectifs fixés doivent être atteignables et pourraient être contestés – notamment pour ce qui est des conditions particulières de facturation et de production qui existent dans certains services.

Par conséquent, l'ACEP a avisé ses membres qu'ils doivent prendre des recours individuellement. Les objectifs de rendement doivent être individuels et atteignables et, donc, tenir compte des conditions particulières de chacun et chacune, par exemple, le contexte dans certains services ou l'état de santé du TR (obligation d'adaptation de l'employeur, activités syndicales, etc.). L'Association a invité les membres à communiquer avec elle pour obtenir des conseils et de l'aide. Elle a affiché sur son site Web les conseils d'ordre général concernant le mode de contestation de l'objectif de 2,67.

En mai, l'ACEP a aussi créé sur son site Web une adresse confidentielle visant à sonder l'ampleur de l'insatisfaction des membres et recueillir leurs arguments et des renseignements concernant les objectifs de production fixés. L'Association a reçu plus de 200 courriels, appels téléphoniques et lettres

contestant divers aspects des objectifs de production. Certaines préoccupations ont été réglées sur-le-champ grâce à des conseils et à de l'information. D'autres ont abouti à la présentation de griefs. Cependant, les griefs ont été suspendus lorsque l'ACEP a entrepris des pourparlers avec la direction au début de juin.

Le 14 juin, puis le 5 juillet, des représentants de la section locale BT ont rencontré la direction pour discuter des objectifs de rendement. Différentes options ont été présentées. L'optimisme prudent qui est ressorti des premières discussions a fait place d'abord au pessimisme, puis au cynisme, lorsqu'il est devenu manifeste que la direction ne se prêtait à de la consultation que pour la forme. La direction, qui reste l'autorité décisionnaire

absolue à cet égard, n'a rien changé. L'objectif demeure le même. Le Bureau insiste également pour maintenir un objectif exprimé en jours.

L'ACEP a rappelé aux membres qu'ils doivent contester leurs objectifs s'ils les jugent déraisonnables dans leur cas particulier ou si la méthode utilisée ne respecte pas les droits acquis définis dans la convention collective.

Lorsque les discussions ont été rompues, les griefs en suspens ont été réactivés. Plus tard au cours de l'été, les conseillers juridiques de l'Association et les dirigeants de l'ACEP ont entamé des préparatifs en vue de présenter une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne et de prendre diverses autres mesures. Au moment de la rédaction du présent document, ces mesures en sont encore au stade préparatoire.

*D*ifférentes options ont été présentées. L'optimisme prudent qui est ressorti des premières discussions a fait place d'abord au pessimisme, puis au cynisme, lorsqu'il est devenu manifeste que la direction ne se prêtait à de la consultation que pour la forme.

Consultations



Le rôle principal de l'Association à titre d'agent négociateur, c'est de négocier les conventions collectives de chacune de ses trois unités de négociation (EC, TR et AR) et de veiller à ce que les employeurs de ses membres les interprètent et les appliquent adéquatement. À la table de négociation et en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par les conventions collectives, l'ACEP rencontre l'employeur pour négocier ou plaider sur un pied d'égalité avec lui, du moins en principe.

Toutefois, l'ACEP et l'employeur se rencontrent aussi dans diverses autres tribunes où l'employeur et les autres agents négociateurs jouent uniquement un rôle consultatif. Dans le cadre de comités de consultation et de groupes de travail, l'égalité est remplacée par une relation asymétrique dans laquelle les agents négociateurs servent de consultants pour les décisions prises par la direction dans l'intérêt de celle-ci. La participation des agents négociateurs dans ces tribunes se justifie à deux titres : premièrement, les comités de consultation et les groupes de travail se veulent une bonne source d'information qui leur permet de servir plus efficacement leurs membres; deuxièmement, ils estiment que le peu d'influence qu'ils peuvent avoir sur les comités de consultation peut amener la direction à renoncer aux mesures les plus mal avisées qu'elle pourrait envisager de prendre. Au plan des coûts et des avantages, on ne sait pas au juste si les avantages justifient les ressources que les agents négociateurs doivent engager pour continuer à faire fonctionner la myriade de comités de consultation et de groupes de travail qui existent. Cependant,

avec l'entrée en vigueur imminente de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il se pourrait que nous n'ayons plus le choix.

L'année dernière, l'ACEP a participé à des douzaines de réunions de comités de consultation ministériels, notamment à Transports Canada, à Affaires étrangères Canada, à l'ACDI, à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, au Bureau de la traduction, à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, à Santé Canada et à Statistique Canada. Chaque ministère et organisme de service spécial est doté d'un comité de consultation ministériel qui se réunit deux ou trois fois l'an pour discuter de diverses questions de travail. Il existe aussi des comités de santé et de sécurité au travail, des comités d'équité en emploi et de nombreux autres comités portant sur une question de travail particulière. L'ACEP compte des représentants à ces comités, tout comme les autres agents négociateurs et la direction, qui prend les décisions en dernière analyse.

Les questions varient, mais elles ont habituellement tendance à suivre les développements dans la fonction publique. Par exemple, la restructuration organisationnelle, les programmes de perfectionnement et de formation, les révisions de classification, les politiques de dotation et les mandats de consultation ont constitué d'importantes questions pour plusieurs ministères au cours de l'année.

Outre sa participation dans des consultations multilatérales avec les ministères, l'ACEP a rencontré des hauts fonctionnaires de ministères aux fins de discussions bilatérales sur des questions propres à ses membres ou particulièrement importantes pour eux. Par exemple, l'Association a rencontré à plusieurs reprises des représentants de l'employeur au Bureau de la traduction pour discuter des objectifs de rendement. Il y a aussi eu de nombreuses réunions avec la direction de Santé Canada au sujet de la nouvelle Agence de la santé publique du Canada.

L'Association a aussi participé à des consultations à l'échelle de la fonction publique avec le Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. Pour certaines questions, comme l'élaboration d'une nouvelle norme de classification EC, l'ACEP a eu des entretiens

bilatéraux, mais ses rencontres avec ces organismes centraux prennent surtout la forme de discussions multilatérales au sein du Conseil national mixte, du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et de divers groupes de travail et comités portant sur la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

L'Association participe à plusieurs comités fonctionnant sous l'égide du Conseil national mixte (CNM), notamment le Comité du réaménagement des effectifs, le Conseil de gestion du régime d'assurance dentaire, le Comité consultatif mixte sur la rémunération et le Comité des langues officielles. Les comités du CNM sont les seuls de la fonction publique fédérale à pouvoir prétendre que le fruit de leurs travaux a été élaboré conjointement par les représentants de la direction et des agents négociateurs. Les comités fonctionnent un peu comme la négociation fondée sur les intérêts : les parties soumettent à la table les questions à examiner en détail. En cas d'impasse, il peut y avoir recours à un tiers avec l'accord des représentants de l'employeur et de ceux des agents négociateurs au Comité exécutif du CNM. Le droit de veto de l'employeur concernant le renvoi à un tiers affaiblit le processus, du point de vue des agents négociateurs. Cependant, le processus rétablit un certain degré d'égalité qui facilite l'échange d'idées.

Outre sa participation dans des consultations multilatérales avec les ministères, l'ACEP a rencontré des hauts fonctionnaires de ministères aux fins de discussions bilatérales sur des questions propres à ses membres ou particulièrement importantes pour eux.

L'ACEP a également participé aux travaux du Comité directeur du Comité consultatif de la Commission de la fonction publique, du comité du CCCFP chargé d'examiner la mobilité dans la fonction publique et du comité chargé d'examiner divers projets pilotes relatifs au bassin de candidats préqualifiés.

L'Association est aussi membre du Comité consultatif syndical-patronal (CCSP) sur la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* qui a été créé comme moyen d'échange de vues sur la mise en œuvre de la nouvelle loi. Le CCSP se compose de sept représentants des agents négociateurs et de sept représentants de la direction au niveau de sous-ministre ou de sous-ministre adjoint. L'ACEP participe aussi aux travaux de plusieurs des sous-comités et groupes de travail qui rendent compte au Comité consultatif des sous-ministres responsables de la gestion des ressources humaines (CCSMGRH). Le CCSMGRH donne des conseils au Conseil du Trésor, à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, à la Commission de la fonction publique et à l'École de la fonction publique du Canada sur la mise en œuvre de la nouvelle loi.

Bref, le rôle de l'Association pour ce qui est de défendre les intérêts de ses membres se joue

principalement dans le cadre de tribunes de consultation. L'ACEP consacre beaucoup de temps à se préparer en vue de rencontres, à assister à des réunions et à en rendre compte. Elle doit aussi, de ce fait, faire appel à des ressources supplémentaires pour coordonner les activités et assurer l'uniformité dans ses démarches au sein de tous les comités.

La croissance de la consultation a été exponentielle au cours des trois ou quatre dernières années, et il ne faut pas s'attendre à ce qu'elle ralentisse avant longtemps. L'AESS, le SCEPT et aujourd'hui l'ACEP ont subi les effets de cette crise de croissance dans une plus grande mesure que les organisations qui possèdent davantage de ressources et de latitude dans la répartition de leurs ressources. De toute évidence, une nouvelle ère de relations de travail s'annonce pour les agents négociateurs de la fonction publique. Cela signifie pour l'ACEP qu'elle doit trouver les ressources voulues pour satisfaire les besoins de ses membres. Toutefois, l'Association doit prendre garde de ne pas simplement réagir au nouvel environnement. Elle doit viser à transformer ce nouvel environnement en une tribune pour partenaires de plein droit. L'Association doit continuer de préconiser un cadre de véritable élaboration conjointe comme processus de consultation adéquat.

La croissance de la consultation a été exponentielle au cours des trois ou quatre dernières années, et il ne faut pas s'attendre à ce qu'elle ralentisse avant longtemps. L'AESS, le SCEPT et aujourd'hui l'ACEP ont subi les effets de cette crise de croissance dans une plus grande mesure que les organisations qui possèdent davantage de ressources et de latitude dans la répartition de leurs ressources.

Les agents des relations de travail de l'ACEP – leurs réalisations

Les représentations pour le compte de nos membres que les agents des relations de travail de la Division des services professionnels assurent ne se soldent pas toutes par des réussites, mais il y en a eu quelques-unes l'année dernière qu'il vaut la peine de raconter...

► Un membre s'est plaint qu'il avait fait l'objet de **harcèlement personnel** de la part d'un agent supérieur du ministère. Le membre a tenté de régler le problème au moyen du mécanisme de règlement interne des plaintes, mais en vain. Il a présenté un grief. Après plusieurs rencontres au niveau de la haute direction du ministère, les parties sont parvenues à régler la plainte, et le ministère a rédigé une lettre d'excuses au membre. L'absence de reconnaissance de la question de la **classification** constituait aussi une partie du problème au travail. Comme partie intégrante de l'entente, l'employeur a procédé à une vérification du poste qui a abouti à sa reclassification à un niveau supérieur. Le membre aura fort probablement droit à une augmentation de salaire et à un paiement rétroactif de plus de 10 000 \$.

► La question dans ce dossier concerne un membre qui est en congé et qui reçoit des **prestations d'invalidité de longue durée**. À cause de la nature de la maladie, il se révélait difficile pour cette personne de gérer ses affaires personnelles. Cela a entraîné le refus d'une demande de remboursement de 1 400 \$ de médicaments d'ordonnance par suite du non-maintien de la couverture du régime de soins de santé depuis le début du congé. Après intervention de l'ACEP, des renseignements médicaux supplémentaires ont été présentés au représentant du ministère, la demande a été

réexaminée et accueillie et les prestations ont été rétablies.

► L'**administration des cotisations syndicales** lorsque nos membres changent de groupe semble constituer un problème pour un grand nombre de nos membres. Dans ce cas particulier, le membre qui a été promu dans notre groupe provenait d'un groupe autrefois représenté par l'AFPC. L'employeur a pris beaucoup plus d'un an pour retenir le montant adéquat des cotisations. À cause du retard, on devait 370 \$ à notre membre. Après de nombreuses tentatives infructueuses de recouvrer cette somme, le membre a présenté un grief. Nous avons assuré la représentation aux trois paliers de la procédure de règlement des griefs pour régler ce problème, mais le grief a été rejeté à chacun d'eux. L'affaire a finalement été réglée après l'intervention d'un représentant du Conseil du Trésor avant l'audience en arbitrage. Il a ordonné au ministère de rembourser les 370 \$ au membre.

► L'Association a représenté avec succès un membre qui a obtenu un règlement par médiation d'une valeur de 25 000 \$, à la suite d'un grief portant que l'Employeur ne satisfaisait pas les besoins du membre en matière d'**aménagement pour personnes handicapées**, contrairement à l'article de notre convention collective relative à l'interdiction de discrimination et à la *Loi canadienne sur les*

droits de la personne. Le règlement monétaire dont le ministère a convenu comprenait la rémunération, des instruments d'aménagement et du perfectionnement professionnel.

► L'Association a représenté avec succès un membre qui avait présenté un grief concernant son droit à la **rémunération d'intérim** et des questions de **classification**. Le membre avait tenté à maintes reprises de régler la question sur une période de quatre ans, mais en vain; à la suite de négociations entre l'Association et le ministère, ce dernier a enfin concédé et consenti à notre membre la rémunération d'intérim au niveau supérieur pour une période de 15 mois.

► L'Association a, pour le compte de six appelants, réussi à convaincre le Tribunal d'appel de la Commission de la fonction publique (CFP) que le traitement inégal des candidats durant la partie évaluation écrite du processus de concours avait contrevenu au **principe du mérite**. Le Tribunal d'appel a également conclu que la constitution de jurys différents pour les parties évaluation écrite et évaluation orale avait violé le principe du mérite, conformément au jugement (2004) CF 592 de la Cour fédérale dans l'affaire Ali Hannat. Dans cette cause, l'Association, qui avait soumis l'appel de M. Hannat en révision judiciaire en 2003, était parvenue à convaincre la Cour fédérale que le ministère avait commis une erreur de droit dans sa façon de piloter le processus d'appel. Dans l'affaire en instance, la CFP ordonnera des mesures correctives en vertu desquelles le ministère devra reprendre le processus de sélection au complet en utilisant de nouveaux instruments d'évaluation. Tous les candidats non retenus et retenus devront se

soumettre à des évaluations dans le cadre d'un nouveau concours qui aboutira à une nouvelle liste d'admissibilité.

► L'employeur a tenu un concours. La candidature d'un membre n'a pas été retenue parce qu'il n'atteignait pas les objectifs de rendement, et cinq autres candidats n'ont pas été retenus parce qu'ils ne possédaient pas d'expérience pertinente. Les membres ont présenté un **appel**. Trois appels ont été reçus. Le tribunal d'appel a ordonné une nouvelle évaluation des membres aux plans des **objectifs de rendement ou de leur expérience professionnelle**. La CFP voulait au départ annuler le concours, mais l'Association, dans sa représentation, a réussi à la convaincre de procéder à une nouvelle évaluation des trois membres.

► Le membre **n'a pas été pris en considération pour une affectation intérimaire** parce qu'il travaillait à un projet spécial. Le membre a présenté un appel. Au cours de la médiation, l'Association a fait valoir que les chances d'avancement du membre seraient réduites, étant donné que l'employeur avait l'intention de doter le poste en permanence. L'employeur a accepté de nommer le membre à titre intérimaire pour une période correspondant à celle de l'affectation intérimaire du fonctionnaire déjà dans le poste. Le membre a ainsi accepté de retirer son appel.

► Au retour de son congé de maternité, une membre TR a appris que son **paiement d'incitatif monétaire** serait retardé de cinq à six mois pour diverses raisons. Grâce à l'intervention et à plusieurs suivis de l'Association, ce retard a été ramené à deux mois.

L'Association a représenté avec succès un membre qui a obtenu un règlement par médiation d'une valeur de 25 000 \$.

Le point sur les poursuites fédérales concernant le projet de loi C-78

Les poursuites contestant la confiscation de l'excédent des régimes de pensions de retraite des fonctionnaires fédéraux, des Forces canadiennes et de la GRC par le gouvernement fédéral vont bon train. Nous sommes sur le point d'achever le processus des interrogatoires préalables, qui donne aux deux parties l'occasion d'examiner leurs documents respectifs et de poser des questions à leurs témoins respectifs.

Le gouvernement fédéral a fourni à notre avocate, M^e Fiona Campbell du cabinet Engelmann Gottheil, plusieurs milliers de documents pertinents à des questions relatives aux pensions, qui proviennent du Conseil du Trésor, du ministère des Finances, du MDN, de la GRC et d'ailleurs. Les avocats ont examiné ces documents et en ont trouvé un grand nombre qui aident à comprendre comment est survenue cette confiscation de l'excédent.

Au stade des interrogatoires préalables, les représentants du gouvernement fédéral étaient M^{me} Sharon Hamilton, directrice à la retraite de la Direction des politiques relatives aux pensions du Conseil du Trésor, et MM. Richard Neville et John Morgan, tous les deux de la Direction du contrôleur général du Conseil du Trésor. MM. Neville et Morgan devaient témoigner sur les politiques comptables du gouvernement pertinentes à cette cause. L'interrogatoire de ces témoins s'est achevé en janvier 2004, mais il faudra peut-être faire un suivi sur les questions auxquelles les représentants ont refusé de répondre ou sur des renseignements que leur avocat a promis de produire, mais qui ne l'a pas encore fait. L'interrogatoire préalable des témoins du gouvernement s'est révélé fort utile, et nous avons pu obtenir des renseignements concernant les événements qui ont abouti à l'adoption du projet de loi C-78

et les politiques comptables qui sont susceptibles de servir au procès.

La prochaine étape sera les interrogatoires préalables des représentants des syndicats et des associations. Fort heureusement, l'avocat du gouvernement fédéral n'insiste pas pour interroger des représentants de tous les syndicats et de toutes les associations en cause; il est disposé à interroger un seul représentant pour chaque poursuite. Dans celle qui nous concerne, il s'agira probablement de MM. Bill Krause ou Claude Danik. Ces interrogatoires devraient avoir lieu en novembre 2004 et être très brefs.

Une fois les interrogatoires préalables terminés, il restera encore quelques étapes de procédure. Il y aura d'abord médiation, probablement d'ici le milieu de 2005. C'est peut-être à ce stade qu'on verra s'il est possible d'en arriver à un règlement. De même, avant le procès, les parties doivent tenir une rencontre de règlement devant un juge. À ce moment-là, la date du procès sera fixée. On s'attend à ce que le procès ait lieu vers la fin de 2005 ou le début de 2006.

Dans l'intervalle, le cabinet Engelmann Gottheil se prépare en vue du procès, notamment en travaillant de concert avec des experts susceptibles de témoigner sur les questions d'égalité, de comptabilité et d'actuariat. En outre, la rédaction des plaidoyers se poursuit.

← Sommaire

Conseil exécutif national de l'ACEP

Pour communiquer avec un membre des comités ou des sections locales de l'ACEP, appelez au bureau national au 613-236-9181 ou 1-800-265-9181.

Bill Krause

Président national
bkrause@acep-cape.ca

José Aggrey

Vice-président EC - BdP
Santé Canada

Anne Catalano

Membre EC du Conseil exécutif
Statistique Canada

Sandra Chatterton

Membre EC du Conseil exécutif
Santé Canada

Suzanne Dumas

Membre TR du Conseil exécutif
Bureau de la traduction
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Ellen Garmaise

Vice-présidente TR
Bureau de la traduction
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Luc Gervais

Membre TR du Conseil exécutif
Bureau de la traduction
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Allan Gordon

Membre EC du Conseil exécutif
Santé Canada

Maurice Korol

Membre EC du Conseil exécutif
Agriculture et Agroalimentaire
Canada

Robert McVicar

Membre EC du Conseil exécutif
Statistique Canada

Janet Mrenica

Membre EC du Conseil exécutif
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Line Niquet

Membre TR du Conseil exécutif
Bureau de la traduction
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Philip Rosen

Membre de la Bibliothèque du
Parlement

Anna Sipos

Membre EC du Conseil exécutif
Affaires étrangères Canada

Michael Zinck

Membre EC du Conseil exécutif
Anciens combattants Canada

Claude Danik

ACEP
Directeur des services professionnels

Donna Martin

ACEP
Gestionnaire des services
d'administration

Comité des finances

Bill Krause

ACEP
Président

José Aggrey

Vice-président EC - BdP
Santé Canada

Ellen Garmaise

Vice-présidente TR
Bureau de la traduction
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Luc Gervais

Bureau de la traduction
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Klaus Kostenbauer

Statistique Canada

Mike Monaghan

Statistique Canada

Janet Mrenica

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Claude Danik

ACEP
Directeur des services professionnels

Sandra Wensink

ACEP
Agente des finances

Comité des candidatures

Olivier Lalande (Président)
Agriculture et agroalimentaire Canada

Patrick Fothergill
Industrie Canada

Barbara Townsend-Batten
Statistique Canada

Tina Bodnar
Ministère de la Justice

Nick Giannakoulis
Santé Canada

Kwame Twum-Antwi
Ressources humaines et
Développement des compétences
Canada

Sarina Daviduck
Ministère de la Justice

Zhiyong Hong
Santé Canada

Donna Martin

Larry Deters
Statistique Canada

Trong Nguyen
Santé Canada

ACEP
Gestionnaire des services
d'administration

Michael Dewing
Bibliothèque du Parlement

Marc Pichard
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Comité de négociation collective EC

Bill Krause
ACEP
Président

Margaret Fuller
Santé Canada

Janet Mrenica
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

José Aggrey
Santé Canada

Tom Furmanczyk
Environnement Canada

Ray Ohrner
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Derek Brackley
Développement social Canada

Ken Horrick
Ressources humaines et
Développement des compétences
Canada

Simone Powell
Santé Canada

Gabriel Breton
Bibliothèque nationale du Canada

Taber MacLennan
Affaires étrangères Canada

Stan Spak
Agriculture et Agroalimentaire Canada

Anne Catalano
Statistique Canada

Brian McDougall
Commission de la fonction publique

Michael Zinck
Anciens combattants Canada

Jeff Corman
Agriculture et Agroalimentaire
Canada

Robert McVicar
Statistique Canada

Hélène Paris
Agente de recherche, ACEP

← Sommaire

Équipe de négociateurs EC

Bill Krause

ACEP
Président

José Aggrey

Santé Canada

Derek Brackley

Développement social Canada

Anne Catalano

Statistique Canada

Tom Furmanczyk

Environnement Canada

Ken Horricks

Ressources humaines et
Développement des compétences
Canada

Brian McDougall

Commission de la fonction publique

Robert McVicar

Statistique Canada

Janet Mrenica

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Simone Powell

Santé Canada

Michael Zinck

Anciens combattants Canada

Hélène Paris

ACEP
Agente de recherche

Comité des communications

Maurice Korol (Président)

Agriculture et Agroalimentaire
Canada

José Aggrey

Santé Canada

Philip Rosen

Bibliothèque du Parlement

Michael Zinck

Anciens combattants Canada

Deborah Fiander

ACEP
Agente de communications

Comité des Statuts et Règlements

Clayton Therrien (Président)

Statistique Canada

José Aggrey

Santé Canada

Bachir Belhadji

Santé Canada

Derek Brackley

Développement social

Suzanne Dumas

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Tom Furmanczyk

Environnement Canada

Bill Krause

ACEP
Président

Carl Lakaski

Santé Canada

Michael Monaghan

Statistique Canada

Graham Myres

Santé Canada

Richard Oslund

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Luc Pomerleau

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Philip Rosen

Bibliothèque du Parlement

Nancy Schruder

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

Anna Sipos

Affaires étrangères Canada

Donna Martin

ACEP
Gestionnaire des services
d'administration

Occasions de formation à l'ACEP pour les représentants de l'Association

Les cours de formation des délégués et des représentants de santé et de sécurité au travail pour l'automne 2004 seront choses du passé au moment de l'impression du présent document, mais l'Association a élaboré la politique suivante concernant la formation et le perfectionnement permanents de ses représentants. Si vous désirez assister à un cours ou avez simplement besoin de renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec Liana Griffin, adjointe aux Services professionnels, par courriel à lgriffin@acep-cape.ca, ou par téléphone à 1-800-265-9181 ou 1-613-236-9181.

Formation des délégués : le cours normalisé

Le cours normalisé à l'intention des délégués sera d'une durée de deux jours.

Le cours est réservé aux membres qui ont accepté d'être délégués ou qui envisagent sérieusement de le devenir.

Seuls les délégués qui n'ont pas suivi le cours durant les cinq (5) dernières années y sont admissibles.

L'ACEP enverra copie des mises à jour du manuel à tous les délégués qu'elle a formés. Les délégués les recevront un mois avant la date prévue du cours de formation.

À compter de 2003, deux cours de formation seront prévus chaque année, normalement en mai et novembre respectivement; des cours en français et en anglais seront donnés séparément.

Formation des délégués : la convention collective

Un cours d'une journée sera donné chaque année, normalement en mai, pour familiariser les délégués avec la convention collective qui s'applique à leurs membres.

Le cours est réservé aux membres qui ont accepté d'être délégués ou qui envisagent sérieusement de le devenir.

Seul les délégués qui n'ont pas suivi le cours durant les cinq (5) dernières années y sont admissibles.

L'ACEP enverra copie des mises à jour du manuel à tous les délégués qu'elle a formés. Les délégués les recevront un mois avant la date prévue du cours de formation.

Formation en santé et sécurité au travail

Un cours d'une journée sera donné chaque année, normalement en novembre, à compter de 2003, pour familiariser les représentants de l'ACEP qui sont membres de comités de SST avec leur rôle de représentants en santé et sécurité au travail.

Le cours est réservé aux membres qui ont accepté d'être représentants en SST ou qui envisagent sérieusement de le devenir.

Seuls les représentants en SST qui n'ont pas suivi le cours durant les cinq (5) dernières années y sont admissibles.

L'ACEP enverra copie des mises à jour du manuel à tous les représentants en SST qu'elle a formés. Les représentants les recevront un mois avant la date prévue du cours de formation.

Formation des membres du Comité de négociation collective

La négociation collective s'apprend par l'expérience, mais il faut au départ une certaine connaissance des questions juridiques et stratégiques qui établissent le cadre des négociations.

Au cours de la période qui précède la signification de l'avis de négocier collectivement pour un groupe représenté par l'ACEP, l'Association offrira aux membres du Comité de négociation un cours d'une demi-journée concernant le cadre juridique et les questions stratégiques des négociations collectives.

Dirigeants de sections locales

Représentants syndicaux dans la région de la capitale nationale

Pour communiquer avec un(e) dirigeant(e) de
section locale de l'ACEP, appelez au bureau national
au 613-236-9181 ou 1-800-265-9181.

**Affaires étrangères et Commerce international
(section locale 516)
(Affaires étrangères Canada
Commerce international Canada)**

Président	Archie Campbell
Vice-présidente	Anna Sipos
Directeurs/Directrices	Karen Diechun Charles Lasalle Taber MacLennan Susan Poole Nancy Stewart Bill Wilson
Délégués/Déléguées	Archie Campbell Taber MacLennan Carla Mosso Anna Sipos Nancy Stewart Bill Wilson

Représentants de comités

Équité en matière d'emploi	Sylvie-Aimée Anseme Baha Archie Campbell Christine Pendragon Anna Sipos
Négociation collective	Taber MacLennan
Règlements	Archie Campbell Anna Sipos
Santé et sécurité	Gilles Couturier Margaret Gilbert Taber MacLennan Nancy Stewart Bill Wilson
Services aux membres	Karen Diechun Charles Lasalle Susan Poole

Affaires indiennes et du Nord (section locale 502)

Président	Patrick Sampson
Vice-président	Shantie Lithopoulos
Trésorier	Jean Fisk
Délégués/Déléguées	Saajida Deen Steve Rozak Nancy Stewart
Représentant (santé et sécurité)	Steve Rozak

Agence canadienne de développement international
(section locale 517)

Président	Ghislain Dussault
Vice-présidente	Rebecca Mellett
Secrétaire-trésorier	Pierre Bernier
Déléguée	Josée Patry

Agriculture et Agroalimentaire Canada
(section locale 507)

Président	Luc Tanguay
Vice-président	Chris Legget
Secrétaire-trésorier	Roy Blais
Délégués/Déléguées	Maurice Korol Margaret Zafiriou
Représentante (santé et sécurité)	Ruth Guitard

Bibliothèque nationale du Canada et Archives
nationales du Canada

Déléguée	Sherida Giddings
----------	------------------

Bibliothèque du Parlement (section locale 515)

Président	Michael Dewing
Directeurs/Directrices	David Goetz Sonia Norris Marc-André Pigeon

Bureau de la traduction (section locale 900)

Conseil exécutif

Président	Luc Gervais
Représentante des EC	Jacqueline Fauvelle
Représentant des TR des régions	Claude Poirier
Représentants des traducteurs francophones	Suzanne Dumas André Picotte

Représentant des traducteurs anglophones

	Stephen Mullen
Représentante des interprètes	Teresa Beauregard
Représentante des terminologues	Marie-Thérèse Mocanu
Représentant des traducteurs parlementaires	Lionel Perrin

Délégués/Déléguées : Région de la capitale nationale

Affaires étrangères	Marie-Anne Courbaron
Agriculture	Micheline Pressoir
CISR	Marc Vallée
Criminologie	Karine Circé
Développement de l'entreprise	Stephen Mullen
Développement des ressources humaines	Luc Pomerleau
Défense nationale	Diane Bisson
Patrimoine	Wayne Thompson
	Cécile Lamirande
	Line Niquet
Revenu	André Picotte
Santé	Marilyn Gagné
Sciences de la vie	Ellen Garmaise
Solliciteur général	Caroline Raymond
Transports	Jean-Jacques Dromard
Technique	Luc Gervais
	Micheline LaSalle
Tribunaux	Julie Boulanger

Dirigeants de sections locales (suite)

Multilingue
DG RENS. Richard Oslund
Europe-Asie Zoubair Rubio
Amériques et Moyen-Orient Bruno Lobrichon
DTP/

Comités parlementaires Danielle Zanibellato
Débats Isabelle Rochon
Documents parlementaires Lionel Perrin
 Isabelle Rivard
Interprétation parlementaire Carol Card
 Lucette Carpentier
Conférences Francine Roy

Terminologie
Sciences humaines Marie-Thérèse Mocanu
Scientifique & technique
 (y compris Montréal) Michèle Plamondon

Délégués/Déléguées : Bureaux régionaux

Charlottetown Jackie LeBlanc
Halifax Denise Aucoin-Deveau
Moncton Claude J. Poirier
Montréal Gilles Gervais
 Dennis Maloney
Québec Hélène Paquin
 Claude Poirier
Toronto Michel Grondin
Vancouver Nathalie Lavallée
Ville Saint-Laurent (métro) Raymonde Leclerc
Winnipeg Michelle M. Jégo

Commission canadienne des droits de la personne

Déléguée Donna Duvall

Commission de la fonction publique du Canada

Présidente Carole Sage
Vice-présidente Christine Aubry
Déléguée Debbie Romain

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

Présidente Louise Hollister
Secrétaire-trésorière Louise Carrière
Directeur Jean Pedro Ungeer
Délégués/Déléguées Kabahenda Nyakabwa
 Suzanne Tomek

Commission nationale des libérations conditionnelles

Déléguée Linda Goldberg

Condition féminine Canada

Directrices Beck Dysart
 Patricia Ellen McLachlan
 Maria Shin

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

Délégués/Déléguées Hermina Harris
 Christian Maranda

Conseils et vérification Canada

Déléguée Janet Mrenica

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

Président Barry Maloney
Vice-président Syed Naseem
Délégués/Déléguées Antonio Bakopoulos
 Kenneth Horricks
 Marc Lacroix
 Gilles Léger
 Marie-Claude Lehoux
 Damian Londynski
 Sarah Lutaaya
 Garry Malloy
 Barry Maloney
 Jean-François Plamondon
 Christian Strano
 Samson Tadesse
 Alex Berljawsky
 Barry Maloney

Représentants (santé et sécurité)

Environnement Canada (section locale 502)

Directeur/Directrice Tom Furmanczyk
 Marie Jetten
Délégués Adam Auer
 William Smith
Représentant (santé et sécurité) Tom Furmanczyk

Industrie Canada (section locale 508)

Directeurs/Directrices Jeff Corman
 Norman Fee
 Baj Hafez
 Marnie McCall
 Phil Russell

Justice Canada (section locale 513)

Directeurs/Directrices Josée Baril
 Phyllis Doherty
 Roseanne Kelly
 Paula McLenaghan
Représentants (santé et sécurité) Robert Depew
 Phyllis Doherty
 Jane Evans
 Judith Eyamie

*Dirigeants de sections locales (suite)***Santé Canada (section locale 512)**

Président	Carl Lakaski
Vice-présidente	Simone Powell
Trésorière	Martine Brault-Krzan
Agent de communications	Gregory Zaniewski
Représentants/Représentantes	Bachir Belhadji
	Susan Carbone
	Sandra Chatterton
	Deirdre Gillieson
	Allan Gordon
	Ida Henderson
	John Horvath
	Patrick Laffey
	Pierre Levasseur
	Graham Myres
	Simone Powell

Statistique Canada (section locale 503)

Président	Clayton Therrien
Vice-président	Robert McVicar
Trésorier	Mike Monaghan
Directeurs/Directrices	Yves Carrière
	Anne Catalano
	Gordon Davies
	Pierre Felix
	Howard Hao
	Klause Kostenbauer
	Anne Catalano
Représentante (santé et sécurité)	

Recruteur	Yves Carrière
Agent d'équité en matière d'emploi	Clayton Therrien
Délégués syndicaux	
Agriculture	Wayne Armstrong
	Les Macartney
Analyse des enquêtes des ménages et du travail	
	Doreen Duchesne
Commerce international	Raymond Dubuisson
Fabrication, construction et énergie	Don Grant
Normes	Anne Catalano
Organisation et finances de l'industrie	Victor Brown
	Mike Monaghan
	Gordon Davies
Prix	Clayton Therrien
	Bill Parrot
Registre des entreprises	Elda Allen
Section des prix à la consommation	
Statistiques des entreprises	Louise Lepine
Transports	Antoine Chrétien

Travaux publics et services gouvernementaux Canada

Déléguée	Janet Mrenica
-----------------	---------------

Transports Canada (section locale 506)

Directeurs/Directrices	Phil Carrière
	Jeff Harris
	Janet Lynn MacNeils
	Brian S. Oliver

Représentants syndicaux régionaux**Alberta**

Edmonton	
Directeurs/Directrices	Tina Bodnar
	Jason Brisbois
	Sandra Clark
	Sarina Daviduck
	Lorrie Henke

Colombie-Britannique (section locale 301)

Directeurs/Directrices	Anna Benke
	Derek Brackley
	Mardie Campbell
	Philip Davies
	Michael Haberl
	Dale Komanchuk
	Roberta Robertson
	Dennis Siska
	Rodney Smelser

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

Président	Michael Zinck
Vice-présidente	Teresa Pound
Directeurs/Directrices	Samuel Ileso
	Derek Lefebvre
	Tara O'Connor

Manitoba (section locale 601)

Directeurs	Geoffrey Horner
	Wayne Kramble
	Brad Morrison
	Stan Spak
Représentante (santé et sécurité)	Jodi Turner

Nouveau-Brunswick

Délégués	Samuel Le Breton
	Gilberte Nowlan

Dirigeants de sections locales (suite)

Nouvelle-Écosse (section locale 201)

Délégués/Déléguées

Ben Black
Colette Morash
Wendy Stonehouse
Christine Sutherland

Ontario

Burlington

Délégué

Tom Muir

Kingston (section locale 504)

Présidente

Lisa Manson-Shillington

Vice-présidente

Marcelene Holyk

Trésorier

William Bailey

Délégués/Déléguées

William Bailey

Cathy McCoy

Toronto

Présidente

Mina Gonzales

Vice-présidente

Ivonne Doucette

Directrice

Jenn Brand

Déléguée

Cherill Baynham

Sault Ste-Marie

Déléguée

Mercedes Aquilina

Québec: région de Montréal (section locale 402)

Président

Mario Jodoin

Délégués/Déléguées

Gwenael Cartier

Claire Courtois

Marilou Dufour

Hélène Puskas

Sylvie Thévenin

Marc Vallières

Développement économique Canada pour les
régions du Québec

Déléguée

Caroline Ranger

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

Président

Bruno Levesque

Délégués

Clermont Belzile

Frederick Lessard

Saskatchewan (section locale 701)(région nord)

Directeurs/Directrices

Michelle Baldwin

Deqiang Gu

Melanie Kelly

Linda Lazarescu-King

Joyce Olson

Lori Warring

Patricia Yeudall

Saskatchewan (région sud)

Délégué

Rob Raisbeck

Terre-Neuve (section locale 101)

Président

Frank Corbett

Vice-président

Paul C. Cahill

Secrétaire-trésorière

Gail Kenny

Déléguée

Bonnie Gauvin

Yukon (section locale 101)

Whitehorse

Représentante (santé et sécurité)

Ministère de la Justice

Darlene Mataseje

*Répartition des membres**

Ministères/organismes	EC	TR	AN/RA	Total
Statistique Canada	2 265			2 265
Travaux publics et services gouvernementaux Canada	258	1 115		1 373
Santé Canada	1 029			1 029
Affaires indiennes et du Nord Canada	438			438
Agriculture et Agroalimentaire Canada	380			380
Ressources naturelles Canada	342			342
Industrie Canada	335			335
Ministère de la Justice Canada	334			334
Ministère des Finances Canada	328			328
Développement des ressources humaines Canada	318			318
Développement social Canada	473			473
Transports Canada	232			232
Bibliothèque et Archives Canada	199			199
Environnement Canada	188			188
Affaires étrangères et Commerce international	177			177
Pêches et Océans Canada	176			176
Service correctionnel Canada	168			168
Bureau du Conseil privé	123			123
Patrimoine canadien	121			121
Agence canadienne de développement international	98			98
Élections Canada	92			92
Bibliothèque du Parlement			82	82
Défense nationale	68			68
Sécurité publique et Protection civile Canada	66			66
Citoyenneté et Immigration Canada	62			62
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	53			53
Commission de la fonction publique Canada	51			51
Gendarmerie Royale du Canada	42			42
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	38			38
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	36			36
Résolution des questions des pensionnats indiens Canada	34			34
Service administratif des tribunaux judiciaires	33			33
Infrastructure Canada	22			22
Anciens combattants Canada	22			22
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	22			22
Condition féminine Canada	18			18
Agence de promotion économique du Canada atlantique	17			17
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	15			15
École de la fonction publique du Canada	13			13
Commission canadienne des droits de la personne	13			13
Bureau de la sécurité des transports du Canada	12			12
Conseil du Trésor	12			12

Répartition des membres (suite)

Ministères/organismes	EC	TR	AN/RA	Total
Tribunal canadien du commerce extérieur	11			11
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	11			11
Bureau des passeports	11			11
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada	10			10
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	10			10
Agence canadienne d'évaluation environnementale	9			9
Agence spatiale canadienne	7			7
Commission canadienne du lait	7			7
Commission canadienne des grains	5			5
Administration du rétablissement agricole des Prairies	5			5
Commissariat aux langues officielles	4			4
Centre canadien des armes à feu	3			3
Commissariat à l'information du Canada	3			3
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	2			2
Commissaire à la magistrature fédérale	2			2
Commission du droit du Canada	2			2
Commission nationale des libérations conditionnelles	2			2
Conseil national des produits agricoles	2			2
Centre canadien de gestion	1			1
Commission du droit d'auteur Canada	1			1
Conseil canadien des relations industrielles	1			1
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	1			1
Commission des plaintes du public contre la GRC	1			1
Secrétariat de l'ALÉNA	1			1
TOTAL	8 835	1 115	82	10 032
Membres associés				39
TOTAL				10 071

*D'après les renseignements les plus récents reçus du Conseil du Trésor.

Association canadienne des employés professionnels

Personnel du Bureau national

Bill Krause
Claude Danik
Hélène Paris
Sylvie Richard
Neville Vincent
Deborah Fiander
Claude Archambault
Karen Brook
Isabelle Borré
Bertrand Myre
Catherine O'Brien
Jean Ouellette
Claude Vézina
Liana Griffin
Sandra Wensink
Donna Martin
Anita Bangiricenge
Sylvie Francoeur
Francine Lachance
Chantale Lebel
Sharon Wilson

Président
Directeur des services professionnels
Agente de recherche
Adjointe à la recherche
Coordonnateur de la réforme de la classification
Agente de communications
Agent des relations de travail
Agente des relations de travail
Agente des relations de travail
Agent des relations de travail
Agent des relations de travail
Agent des relations de travail
Adjointe aux services professionnels
Agente des finances
Gestionnaire des services d'administration
Commis d'administration
Commis d'administration
Commis d'administration
Commis d'administration
Commis d'administration

bkrause@acep-cape.ca
cdanik@acep-cape.ca
hparis@acep-cape.ca
srichard@acep-cape.ca
nvincent@acep-cape.ca
dfiander@acep-cape.ca
carchambault@acep-cape.ca
kbrook@ace-cape.ca
iborre@acep-cape.ca
bmyre@acep-cape.ca
cobrien@acep-cape.ca
jouellette@acep-cape.ca
cvezina@acep-cape.ca
lgriffin@acep-cape.ca
swensink@acep-cape.ca
dmartin@acep-cape.ca
abangiricenge@acep-cape.ca
sfrancoeur@acep-cape.ca
flachance@acep-cape.ca
clebel@acep-cape.ca
swilson@acep-cape.ca

RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP 2003 - 2004

ACEP
Association canadienne
des employés professionnels



CAPE
Canadian Association of
Professional Employees

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