

Association canadienne des employés professionnels

ACEP
Association canadienne
des employés professionnels



CAPE
Canadian Association of
Professional Employees

RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP
2010 - 2011



Table des matières

Message du président	2
Les négociations collectives	4
Les réductions de postes, la Directive sur le réaménagement des effectifs et l'échange de postes	6
Communications à l'ACEP	8
Élections à l'ACEP 2011	10
Résultats du vote électronique 2011	11
Modifications aux Statuts et Règlements 2011	12
L'appel concernant les pensions	13
La contestation en vertu de la Charte	14
Représentation et consultation	15
Le harcèlement au travail : les belles paroles ne suffisent pas!	21
Comités de l'ACEP	26
Délégués syndicaux	30
Répartition des membres	34
Organigramme, Bureau national de l'ACEP	36
Bureau national	37

Message du président

Chers collègues,


Il y a quelques années, qui aurait pu penser que notre pays le Canada, qui travaillait alors d'arrache-pied pour rembourser sa dette grâce à ses excédents annuels, deviendrait de plus en plus endetté à cause de ses déficits annuels? Il va sans dire que c'était avant que nous héritions d'un gouvernement dont les principaux objectifs étaient, d'une part, de réduire les impôts, contribuant ainsi à ces déficits, et, d'autre part, d'acheter des avions de combat et de construire de nouvelles prisons. Nous ne savions pas ou, du moins, nous évitions d'envisager que ce même gouvernement financerait sa course aux emplettes et son programme de réduction des impôts en sabrant dans les emplois de fonctionnaires.



Nous aurions également refusé d'en croire nos oreilles si quelqu'un nous avait dit que le programme de création d'emplois de notre gouvernement finirait par entraîner du chômage chez un seul groupe de contribuables canadiens : les fonctionnaires. Nous aurions probablement exprimé des doutes si quelque esprit machiavélique avait laissé entendre qu'après avoir comprimé les budgets des ministères année après année, notre Premier ministre lui-même accuserait les fonctionnaires de réduire le niveau des services offerts aux Canadiens. M. Harper pense-t-il vraiment que le fait que les budgets des ministères soient constamment ciblés depuis cinq ans n'a eu aucune incidence sur les services? C'est pourtant la triste réalité...

Y a-t-il quelque chose que nous puissions y faire? Et comment! Tout d'abord, comme professionnels, nous devons continuer à offrir à la population canadienne l'excellent niveau de service auquel elle est habituée. Aujourd'hui plus que jamais, nous devons prouver à nos détracteurs, quels qu'ils soient, qu'ils connaissent peu ou mal la vraie situation.

Toutefois, cela sera insuffisant. À titre de syndicat, l'ACEP doit renseigner tous les Canadiens sur la valeur directe et indirecte de la fonction publique du Canada. Nous devons prouver, données pertinentes à l'appui, les incidences réelles que toute réduction de postes aura sur la population canadienne. Ces incidences directes et indirectes peuvent varier d'un ralentissement de l'économie, à cause de la perte d'emplois dans le secteur privé, à la fermeture de petites et moyennes entreprises. Certains intervenants le savent déjà. De fait, l'ACEP a reçu l'appui du Canadian Business and Information Technology Network (CABINET), qui représente les entreprises de TI au Canada.



Depuis quelques années, nous collaborons de plus en plus avec les autres syndicats de fonctionnaires fédéraux. Nous avons pris une autre mesure dans ce sens en diffusant une pétition d'intérêt public de l'AFPC et de l'IPFPC contre les compressions de services aux Canadiens. Nous poursuivrons ces efforts par une campagne de communication concernant ces services. Le gouvernement Harper a recours à une stratégie de communication négative portant sur la fonction publique. Nous allons répliquer par des messages positifs sur ce que les Canadiens obtiennent pour leur argent et ce qu'ils risquent de perdre.

Bien sûr, les communications joueront un rôle crucial dans les activités que nous entreprenons pour votre compte et pour mieux comprendre ce qui passe dans votre milieu de travail. Nous avons commencé à privilégier les communications électroniques plutôt que l'imprimé. Le scrutin de cette année s'est déroulé par voie électronique, et le taux de participation a prouvé que nous étions sur la bonne voie. Au début de 2012, nous amorcerons la prochaine étape de cette réorientation : notre plateforme de discussion par l'intermédiaire de laquelle nous pourrions ouvrir diverses lignes de dialogue et tenir des sondages sans devoir recourir aux coûteux envois postaux.

Dans l'intervalle, les employés et les bénévoles de l'ACEP se préparent à affronter le budget de réduction du déficit que le gouvernement déposera au début de la nouvelle année. Espérons que nos efforts aideront M. Harper à comprendre les vraies incidences que ce qu'il s'apprête à faire auront sur les Canadiens.

Cependant, cette lutte ne doit pas se limiter à une activité plus grande que jamais de la part des syndicats. Vous devrez, à titre de citoyens, montrer au gouvernement que l'avenir du Canada et de nos institutions vous tient à cœur. Vous pouvez participer aux activités de votre association, bien sûr, mais il existe d'autres façons. Si les Canadiens décident d'être plus actifs en politique, les politiciens devront commencer à écouter. Peu importe pour qui vous avez voté lors de la dernière élection, faites savoir à votre député ou à votre députée que les valeurs canadiennes vous tiennent à cœur et que vous allez les défendre. Rédigez un bref message personnel. Lancez une page sur Facebook ou devenez membre de l'une d'elles. Faites partie de la solution. La lutte s'annonce longue, et nous devons y prendre part; sinon, le Canada risque de perdre sa structure unique. ●

Claude Poirier
Président de l'ACEP

Les négociations collectives

Au moment de rédiger le présent article, l'ACEP est à la table de négociation pour le compte de ses trois unités de négociation. La convention collective TR a expiré le 18 avril 2011, celle du groupe EC, le 21 juin 2011 et celle de la BdP, le 15 juin 2011.

Les négociations collectives EC et TR

Comme vous le savez, l'ACEP a décliné l'invitation de l'employeur de revenir à la table plus tôt que prévu pour les unités de négociation EC et TR et d'entamer des « négociations accélérées », vers la fin de 2010. Les comités de négociation ont par la suite élaboré des sondages portant sur les négociations collectives. L'ACEP a administré ces sondages par voie électronique, et les comités ont ensuite établi leurs revendications et leurs arguments en fonction de l'apport des membres.

Les membres TR et EC ont cerné la rémunération, les congés annuels et les pensions comme leurs grandes priorités aux fins de la négociation collective. Plus particulièrement, les membres EC ont désigné les congés pour responsabilités familiales, le perfectionnement professionnel, le télétravail et le congé sabbatique. Pour leur part, les membres TR ont mis l'accent sur les congés pour responsabilités familiales, les

périodes de repos, les heures supplémentaires excessives, la webdiffusion de l'interprétation, la rémunération des chefs d'équipe et le télétravail.

Les rencontres avec l'employeur aux tables TR et EC ont débuté avec diligence en juin 2011 par l'échange de revendications et de propositions.

Les comités de négociation TR et EC ont tous les deux passé ensuite l'été à analyser les propositions et à se préparer en vue des discussions qui ont repris en septembre dernier. Plusieurs blocs de trois jours de négociations ont été réservés pour les comités de négociation TR et EC d'ici la fin de 2011.

Et l'indemnité de départ?

Pour l'instant, les comités de négociation et l'ACEP ne peuvent dévoiler la position que les membres de chacune des unités de négociation ont adoptée. L'information sera communiquée



À titre de membre de l'ACEP, vous avez peut-être constaté que nous privilégions désormais les communications électroniques plutôt que l'imprimé. Notre premier grand pas dans ce sens a été l'administration des sondages TR, EC et BdP concernant les négociations collectives.

à l'employeur lorsque celui-ci présentera une offre et entamera les discussions. Tout ce que les comités ont pu déclarer publiquement jusqu'ici, c'est que les positions respectives des membres sont aujourd'hui plus nuancées qu'au moment où la question a surgi à la fin de 2010. Les détails seront exposés aux membres de chaque unité de négociation une fois qu'un accord de principe aura été conclu pour leur compte.



La Bibliothèque du Parlement

Le comité de négociation collective des membres de l'ACEP à la Bibliothèque du Parlement a tenu un sondage en ligne auprès des membres en juin 2011. Il a consacré une bonne partie de l'été à analyser les résultats du sondage et à établir les priorités. Il s'attend à ce que la présente ronde de négociations soit particulièrement ardue car les membres ont très clairement fait savoir qu'il fallait régler le problème de longue date de la relativité salariale avec les greffiers du Sénat et de la Chambre des communes. Pour ce faire, il faudra négocier de nouveaux taux de rémunération pour fins de conversion à une nouvelle norme de classification.

Le Régime d'incitatif monétaire du Bureau de la Traduction

En mai 2011, le Régime d'incitatif monétaire du Bureau de la Traduction a été reconduit

pour une période de deux ans. Aucune modification importante n'a été apportée au régime. On s'est contenté d'en modifier légèrement certains articles par souci de précision.

Les sondages électroniques – la voie de l'avenir

À titre de membre de l'ACEP, vous avez peut-être constaté que nous privilégions désormais les communications électroniques plutôt que l'imprimé. Notre premier grand pas dans ce sens a été l'administration des sondages TR, EC et BdP concernant les négociations collectives. Comme dans le cas de tous les changements d'ordre opérationnel, nous avons beaucoup appris de ces exercices, ce qui nous permettra de rationaliser et de simplifier les processus dans l'avenir. ●

Les réductions de postes, la Directive sur le réaménagement des effectifs et l'échange de postes

Le gouvernement Harper estime que 20 000 fonctionnaires prendront leur retraite d'ici 4 ans

Lorsque le présent gouvernement conservateur a pris le pouvoir, les agents négociateurs ont commencé à se prémunir en vue d'éventuelles attaques contre les postes de fonctionnaires. L'attente a été courte.

Dans son budget du 6 juin 2011, le gouvernement Harper a annoncé son intention d'abolir jusqu'à concurrence de 80 000 emplois de fonctionnaires canadiens et d'éliminer les services afférents dont les Canadiens et les Canadiennes dépendent pour maintenir leur niveau de vie. Il a continué à prétendre que l'attrition lui permettra d'atteindre ses objectifs de compression des dépenses de l'État et, notamment, que 20 000 postes deviendront vacants grâce à ce moyen d'ici les quatre prochaines années.

Le 20 juin, le gouvernement Harper a annoncé des compressions de programmes et de postes à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) – compressions qui auraient des incidences directes sur les membres de l'ACEP. Peu après, le 4 août, on apprenait que plusieurs postes au Bureau de la Traduction seraient également abolis.

« Il est clair que l'affirmation du gouvernement conservateur selon laquelle l'attrition suffirait pour obtenir les économies souhaitées n'était que duperie », a déclaré le président de l'ACEP Claude Poirier en réaction aux compressions annoncées à TPSGC. « Est-ce là un signe de ce qui nous attend au cours des quatre prochaines années?... »

En réaction à ces compressions annoncées, les premières d'une série qui promet d'être longue,

l'ACEP a établi un mécanisme selon lequel les fonctionnaires qui risquent de perdre leur emploi peuvent se prévaloir de leurs droits en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) et changer de poste avec un fonctionnaire qui, lui, souhaite effectivement quitter la fonction publique fédérale – l'échange de postes.



L'ACEP a mis sur pied un « Service de facilitation des échanges » dans le cadre duquel elle invite ses membres qui désirent quitter volontairement la fonction publique et un poste susceptible d'être pourvu par un employé optant à communiquer avec elle et à faire inscrire leurs noms et coordonnées sur une liste. Elle mettra ensuite cette liste à la disposition de ses membres optants qui auront communiqué avec elle. Les employés qui se

portent volontaires pour partir et les employés optants doivent envoyer un courriel à options@acep-cape.ca.

« Nos membres possèdent des connaissances, des compétences et une expérience de grande valeur les rendant hautement employables dans la fonction publique », a déclaré Claude Poirier. « Nous sommes persuadés que peu d'emplois seront effectivement perdus pour nos membres dans cet exercice. »

L'employé « optant », c.-à-d., selon la définition de la DRE, celui qui désire rester à l'emploi de la fonction publique fédérale, conserve son emploi, tandis que l'employé qui se porte volontaire pour partir touchera soit un montant forfaitaire équivalant à un maximum de 52 semaines de salaire, selon le nombre d'années de service, soit un maximum de 52 semaines de salaire plus le remboursement de frais de scolarité jusqu'à concurrence de 11 000 \$ ([voir la DRE pour les détails](#)).

Les membres qui se rendront sur le site web de l'ACEP y trouveront en page d'accueil une nouvelle section intitulée « Le réaménagement des effectifs » dont le lien donne accès à plusieurs documents d'information que

l'Association a rédigés, notamment « La continuité de l'emploi des employés touchés », ainsi que « Le réaménagement des effectifs : questions et réponses », adapté expressément pour les membres de l'ACEP à partir d'un document du Conseil national mixte.

Dans le cas des membres de l'ACEP, compte tenu de la vaste gamme de compétences qui les caractérise habituellement et de la demande actuelle pour ces compétences, il y a lieu de s'attendre à ce qu'un avis de statut d'employé touché soit suivi d'une offre d'emploi raisonnable. À défaut d'une offre d'emploi raisonnable, il y aura dans la plupart des cas un échange de postes.

À mesure que le gouvernement actuel progressera dans son mandat, d'autres compressions surviendront. « Nos membres possèdent des connaissances, des compétences et une expérience de grande valeur les rendant hautement employables dans la fonction publique », a déclaré Claude Poirier. « Nous sommes persuadés que peu d'emplois seront effectivement perdus pour nos membres dans cet exercice. »

Le réaménagement des effectifs peut se révéler dévastateur. L'ACEP fera l'impossible pour appuyer ses membres et leur venir en aide. Elle s'efforcera de réduire le nombre de départs involontaires, et elle rappellera constamment à l'employeur qu'il partage cette responsabilité.

Il sera important que les membres qui ne sont pas directement visés par les réductions de postes aient la charge de travail à l'œil. Il arrive souvent que les employés soient débordés de travail lorsque les gestionnaires refusent de se rendre à l'évidence que des effectifs réduits accomplissent moins de travail. Les membres de l'ACEP doivent communiquer avec un agent ou une agente des relations de travail de l'ACEP s'ils estiment que la charge de travail devient déraisonnable. ●

Communications à l'ACEP

Les communications à l'ACEP ont subi une grande mutation cette année. Le Comité des communications a été le fer de lance d'une vaste réorganisation de la façon dont l'ACEP communique avec ses membres et de la façon dont les membres accèdent à l'information de l'ACEP.

Communications électroniques

L'ACEP a reconfiguré son site Web après avoir consulté les membres sur les moyens de faciliter l'accès à l'information. L'architecture de l'information dans le site reconfiguré aide les membres à trouver plus facilement et plus intuitivement ce qu'ils cherchent.

Outre la restructuration complète du site, le Comité des communications s'est engagé envers les membres à se convertir, une fois pour toutes, des communications papier aux communications électroniques. La conversion comprend, sans exception, toutes les communications aux membres. Cette année a été témoin de plusieurs sondages électroniques portant sur les négociations collectives. Cet automne, l'ACEP a procédé à son premier vote électronique.

Concours iPad 2

Dans le but d'inciter les membres à s'abonner aux courriels de l'Association, l'ACEP a organisé son tout premier concours, ouvert à tous ses membres abonnés. L'ACEP a en effet offert en prix deux iPad 2 d'Apple tant aux membres déjà abonnés aux envois électroniques qu'aux nouveaux. La réponse à cette initiative a dépassé toute espérance et la liste des membres de l'ACEP qui recevront maintenant les courriels de l'Association a augmenté de près de 30 %.

L'ACEP a également développé une plateforme de discussion en ligne, qu'utilisent actuellement le Conseil exécutif national et ses sous-comités. Le Comité des communications de l'ACEP prévoit mettre cet outil de communications à la disposition de tous les membres dans l'année

qui vient. Cet outil est très prometteur en matière d'échanges directs et immédiats entre les membres et donnera à ceux-ci l'occasion de réagir de façon informelle dans des forums de discussion.

Courez la chance de
GAGNER
un de deux
iPad 2 D'Apple

Abonnez-vous en ligne aux envois électroniques de l'ACEP AVANT le 17 septembre 2011

...et vous serez automatiquement inscrit au tirage pour gagner un des deux iPad 2!

(Les membres déjà abonnés seront automatiquement inscrits au tirage. Pour avoir droit au tirage, vous devez être membre titulaire de l'ACEP.)

Comme il a été annoncé précédemment, en réponse aux désirs des membres,

L'ACEP communiquera dorénavant avec ses membres uniquement en format électronique.


L'ACEP ne fera plus d'envois postaux pour informer ses membres.

Le présent message est une exception et vise à encourager un plus grand nombre de membres à s'abonner aux communications électroniques de l'ACEP. Abonnez-vous en ligne aux envois électroniques de l'ACEP avant le 17 septembre 2011 et vous serez automatiquement inscrit au tirage pour gagner un de deux iPad 2 d'Apple! (Les membres déjà abonnés seront automatiquement inscrits au tirage. Pour avoir droit au tirage, vous devez être membre titulaire de l'ACEP.)

Allez sur le site de l'ACEP et abonnez-vous dès maintenant : WWW.ACEP-SDPE.QC

Toutes les publications, y compris l'Entre professionnels et le Rapport annuel de l'ACEP, seront distribuées uniquement par voie électronique. Les autres communications avec les membres, notamment les appels de volontaires, les avis de convocation des assemblées générales annuelles nationales et locales et des assemblées générales concernant le budget, les mises à jour sur les négociations collectives, l'envoi des résultats des sondages et des votes, seront électroniques, sans exception.

Veuillez informer vos collègues de ces changements aux pratiques de communication de l'ACEP.

 L'ACEP est une organisation respectueuse de l'environnement. Afin de réduire les coûts, d'accroître l'efficacité et de respecter l'environnement, l'ACEP met en œuvre des pratiques de travail écologiques.

L'ANMRE

La stratégie des communications de l'ACEP s'enrichit d'un poste d'agent des nouveaux médias et des relations externes (ANMRE), doté vers la fin de 2011. Cet agent a la responsabilité de rehausser le profil médiatique de l'ACEP, d'accroître l'accès des membres à la plateforme

de discussion en ligne mentionnée ci-dessus, de faciliter l'accès de l'ACEP aux parlementaires qui ont de l'influence sur l'orientation du gouvernement canadien et d'appuyer le mandat du Comité des communications de l'ACEP. Ce dernier doit, entre autres, établir un forum pour la création, le développement et l'évaluation de communications et d'initiatives de relations publiques dans le but de rehausser la visibilité et l'image de l'Association.

L'AAC

Face à l'augmentation du nombre de membres de l'ACEP, et donc de leurs besoins, les fonctions fondamentales de communications au sein du bureau national de l'ACEP ont dépassé les capacités du personnel des communications. Pour résoudre ce problème de manque de ressources, l'ACEP a créé un poste d'adjoint à l'agente des communications (AAC), dont la tâche principale est de tenir à jour notre nouveau site Web, notre premier outil de communications. L'AAC est également « le double » de l'agente des communications, veillant ainsi à répondre en tout temps aux besoins de communications des membres.

Les agents négociateurs reconnaissent la valeur de la collaboration

Afin de régler les problèmes propres aux professionnels de la fonction publique fédérale, l'ACEP a joint ses forces à celles de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) afin de former une alliance appelée « *Des professionnels au service des Canadiens* ». Cette alliance donne à l'ACEP, l'IPFPC et l'ACAF des occasions extraordinaires de communications. Deux événements très courus et populaires ont déjà eu lieu. Tout d'abord, à la fin de 2010, un panel d'experts respectés a regroupé Lawrence Martin,

chroniqueur d'affaires publiques du *Globe and Mail*, Dan Gardner, chroniqueur primé, et Armine Yalnizyan, économiste principale au Centre canadien de politiques alternatives. Dans le sillage du succès de cette première incursion dans la collaboration entre les agents négociateurs représentant des fonctionnaires professionnels, *Des professionnels au service des Canadiens* ont organisé le « Régime de pension de la fonction publique : perspectives pour ses professionnels ». Ce deuxième événement, tenu au Centre des congrès d'Ottawa, est le tout premier à être diffusé auprès des membres par webémission. Les 500 places prévues pour la webémission se sont envolées très rapidement, en plus des 500 sièges également réservés pour l'événement. *Des professionnels au service des Canadiens* ont invité les autres agents négociateurs représentant des professionnels au sein de la fonction publique fédérale à se joindre à leur cause afin d'organiser d'autres événements qui connaîtront un succès encore plus grand dans l'année à venir.

La coopération entre les agents négociateurs a aussi connu du succès lorsque 18 syndicats ont uni leurs efforts à l'automne 2011 pour appeler le gouvernement fédéral à revenir sur sa décision de couper dans des services et emplois publics de valeur. Lors d'une conférence de presse conjointe tenue à Moncton le 19 septembre, les syndicats ont lancé une pétition nationale invitant Tony Clement, président du Conseil du Trésor, à placer le bien-être des Canadiens en avant des réductions radicales à court terme de la taille de la fonction publique fédérale. Tous les membres de chacun des 18 syndicats ont accès à cette pétition, que l'on peut trouver sur [le site Web de l'ACEP](#).

L'ACEP continue de répondre à la demande des membres de diffuser une information objective et de qualité à la fine pointe de la technologie. ●

Élections à l'ACEP 2011

En juin 2011, le Comité des candidatures et des résolutions de l'ACEP a lancé un appel de candidatures et de propositions officiel. Les élections ont lieu aux trois ans, pour tous les postes au Conseil exécutif national de l'ACEP, sans compter les trois postes non votants de la direction.



Les postes soumis au verdict électoral sont ceux du président de l'ACEP, du vice-président EC/BdP, du vice-président TR, de treize administrateurs EC, de deux administrateurs TR et d'un administrateur de la BdP.

Tous les postes ont été pourvus sans opposition, à l'exception d'un poste d'administrateur TR qui demeure vacant. Le CEN pourvoira le poste vacant au début de son mandat en 2012.

Voici la composition du CEN :

Président :
Claude Poirier

Vice-président EC/BdP :
Ray Zwicker

Vice-président TR :
André Picotte

Administrateurs/Administratrices EC :
Derek Brackley, Gordon Brennan, Riley Brockington, Cindy Creran, Sandra Gagnon, Ann Kurikshuk-Nemec, Janet Marshall, Shawn Menard, Gregory Philips, Patrick Warner, Lee Whitmore, Ambrose Wong et Michael Zinck.

Administrateurs TR :
Stephen Mullen

Comme il est mentionné ci-dessus, il y a deux postes d'administrateurs TR, dont un sera pourvu par le CEN au début de 2012.

Administrateur BdP :
Jean-Luc Bourdages ●

Résultats du vote électronique 2011

Comme déjà mentionné, cette année, les membres ont été invités à voter sur un certain nombre de modifications aux Statuts et aux Règlements de l'ACEP, dont le but est expliqué ailleurs dans cette publication électronique. Veuillez lire « Modifications aux Statuts et Règlements » à la page 12.

Les membres ont également été appelés à voter sur une résolution portant sur le Régime de soins de santé de la fonction publique, de même que sur les états financiers audités, la nomination d'un auditeur et les budgets 2011-2012 et 2012-2013 de l'ACEP. Les membres devaient en outre se prononcer sur des questions financières d'urgence. Toute la documentation concernant les bulletins de vote se trouve sur le site Web de l'ACEP à l'adresse www.acep-cape.ca.

Avec un taux de participation de près de 20 %, les membres ont manifesté un grand intérêt dans les votes de cette année, et tous les résultats sont favorables.

Modification du règlement 10 – 93 % pour

Modification du règlement 12 – 96 % pour

Modification du règlement 13 – 92 % pour

Modification du règlement 14 – 93 % pour

Modification des Statuts 11 – 93 % pour

Modification des Statuts 15 – 91 % pour

Approbation des états audités – 97 % pour

Acceptation de la recommandation de l'exécutif que le cabinet de Thomas Foran C.A. soit l'auditeur de l'Association pour l'exercice se terminant en 2012 – 96 % pour



Approbation du budget 2011-2012 2012-2013 de l'ACEP – 92 % pour

Approbation des questions financières d'urgence – 79 % pour

Approbation de la résolution sur le RSSFP – 90 % pour

Comme déjà mentionné, l'ACEP a utilisé cette année pour la première fois le processus de vote électronique et ce fut un immense succès. « Le processus s'est déroulé presque sans faille et les membres ont appuyé de façon extraordinaire cette initiative du vote électronique », dit le président de l'ACEP Claude Poirier. « Les meilleurs résultats obtenus justifient largement les efforts déployés et je tiens à remercier tous les membres qui ont contribué au succès du vote cette année. » ●

Modifications aux Statuts et Règlements 2011

Le Conseil exécutif national a donné au Comité des Statuts et des Règlements le mandat de réviser les Statuts et les Règlements afin de résoudre de nouvelles questions. Au cours de la dernière année, le Comité a consacré d'innombrables heures à examiner et à analyser les Statuts et Règlements actuels et à chercher des façons de modifier ces outils de gouvernance essentiels pour mieux répondre aux besoins et aux préoccupations de l'Association.

Les modifications suivantes ont été soumises au vote des membres.

Règlement 10 – Membres à la retraite

La modification proposée a pour objectif de permettre au CEN de nommer un ancien membre de l'ACEP ou de ses prédécesseurs, ayant pris sa retraite de la fonction publique, comme conseiller sans droit de vote à un des sous-comités de l'Association.

Règlement 12 – Prêts aux membres

La modification proposée a pour objectif d'interdire à toute entité de l'ACEP de prêter de l'argent ou d'autres valeurs à tout membre ou à toute autre partie.

Règlement 13 – Processus de modification des Statuts par un membre, une section locale ou le CEN

La modification proposée a pour objectif d'énoncer le processus par lequel un membre, une section locale ou le CEN peut demander un vote des membres pour modifier les Statuts.

Règlement 14 – Suspension pour absentéisme

La modification proposée a pour objectif d'énoncer le processus par lequel le CEN peut suspendre un de ses membres du CEN ou de l'un de ses sous-comités.

Modification de l'article 11 des Statuts – Fonctions et responsabilités des membres du Conseil exécutif national

La modification proposée a pour objectif de décrire les fonctions et responsabilités des membres du CEN. Il s'agit d'un nouvel article, car ces fonctions n'avaient pas encore été décrites.

Modification de l'article 15 des Statuts – Résolutions

La modification proposée a pour objectif d'éliminer la possibilité d'utiliser des résolutions pour proposer des modifications aux Statuts et aux Règlements, car il existe des processus proposés ou existants auxquels les membres peuvent recourir pour entreprendre ces modifications.

Révision des Statuts et des Règlements

Comme il est mentionné ci-dessus, les membres ont voté fortement en faveur des modifications proposées. Les modifications aux Statuts et aux Règlements figureront dans ces documents de régie dès le début de 2012. ●

L'appel concernant les pensions

Chaque année depuis plus de dix ans, le rapport annuel de l'ACEP fait le point sur l'appel concernant les pensions. C'est le cas encore cette année. La saga judiciaire perdue depuis 11 ans. Cette année, cependant, nous pouvons dire que nous entrevoyons la fin.

Le contexte

L'Association canadienne des employés professionnels, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la fonction publique du Canada, l'Association des retraités des Forces armées du Canada et les associations d'employés de la GRC ont lancé, il y a plusieurs années, des contestations judiciaires contre la *Loi sur les pensions* adoptée par le gouvernement en 1999, la loi C-78. Cette loi autorisait le gouvernement à s'approprier les surplus de plus de 30 G\$ tirés de trois caisses de retraite – le Régime de pension de retraite de la fonction publique, le Régime de pensions de retraite des Forces canadiennes et le Régime de pension de la GRC. L'action déposée à la Cour supérieure de justice de l'Ontario alléguait que les surplus des pensions appartenaient aux employés du gouvernement fédéral.

La Cour supérieure de justice de l'Ontario n'était pas de cet avis, de sorte qu'un appel a été déposé en Cour d'appel de l'Ontario, mais cette dernière a rejeté l'appel.

Et pour finir

Les parties ont ensuite demandé à la Cour suprême du Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel de l'Ontario. L'autorisation d'en appeler a été

donnée au début de l'année 2011; la saga approche donc de sa fin. Lorsque l'ACEP a été informée de la décision de la Cour suprême d'entendre la cause, le président de l'ACEP Claude Poirier a observé que « (...) nous sommes ravis de la décision de la Cour suprême. La



loi C-78 a donné au gouvernement fédéral le droit légal de s'approprier de 30 G\$ des caisses de retraite. Nous ne sommes pas prêts à laisser aller une telle somme. »

La Cour suprême a indiqué qu'elle entendra l'affaire en février 2012. ●

La contestation en vertu de la Charte

Des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) interdisent aux fonctionnaires de négocier des protections et des avantages en matière de pensions, de classification et de dotation.

L'état de la question

En 2001, la Cour suprême du Canada a, dans l'affaire *BC Health Services* (Services de santé en Colombie-Britannique), rendu un arrêt dans lequel elle reconnaissait que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*. En conséquence, il appert que les restrictions imposées par la *LRTFP* sur la négociation de conditions d'emploi importantes pour fins d'inclusion dans une convention collective violent la garantie de liberté d'association prévue dans la *Charte*.

L'ACEP et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ont entamé une contestation judiciaire pour faire valoir les droits constitutionnels de leurs membres.

L'ACEP et l'IPFPC estiment que certaines dispositions de la *LRTFP* enfreignent fondamentalement les droits de leurs membres enchâssés dans la *Charte*.

Les plus récentes nouvelles

La dernière année a été consacrée à la rédaction d'affidavits de concert avec un groupe de témoins experts et pour leur compte, tâche herculéenne s'il en est une. Nous espérons achever ce stade d'ici la fin de 2010, mais, les complexités juridiques de l'affaire et la coordination d'un certain nombre d'affidavits et d'affidavits supplémentaires ont malheureusement rendu la chose impossible.

L'ACEP et l'IPFPC font équipe avec les avocats-conseils et passent d'innombrables heures à cer-



ner, à coordonner et à clarifier les questions soulevées dans les nombreux affidavits.

« *L'affaire suit son cours et elle est importante pour les membres. C'est pourquoi nous devons procéder avec le plus grand soin et dans les règles* », a déclaré le président de l'ACEP, Claude Poirier.

« *Si elle est fructueuse, cette contestation doublera l'étendue des questions que nous pourrions aborder à la table de négociation* », a déclaré le directeur général des politiques de l'ACEP, Claude Danik.

« *Compte tenu de la réduction du nombre de questions que l'employeur a imposée aux syndicats de fonctionnaires au cours des dernières rondes de négociation, on peut dire que, dans un certain sens, nous réaffirmons ainsi l'importance de la négociation pour les fonctionnaires.* »

Au début de juillet, les avocats de l'ACEP et de l'IPFPC ont écrit au Conseil du Trésor en vue de sonder la possibilité d'un règlement hors cour. Les parties ont pris connaissance de leurs affidavits respectifs, pour la plupart. Pour sa part, la partie syndicale estime qu'il existe suffisamment de points communs pour en arriver à un terrain d'entente.

Les tribunaux ont rendu quelques décisions inattendues au cours des dernières années, qui pourraient donner à entendre qu'un argument gagnant n'entraîne pas nécessairement un gain de cause. Il serait peut-être moins hasardeux pour les deux parties de s'entendre à l'amiable plutôt que de s'en remettre à l'imprévisibilité des tribunaux. ●

Représentation et consultation

Les agents des relations de travail de l'ACEP sont en première ligne du combat pour la protection des droits des membres – que ce soit par la consultation avec les ministères et organismes, ou par la représentation, de façon formelle ou informelle. Ils sont les visages de l'Association que les membres et les employeurs connaissent. Ils traitent directement avec les membres et se préoccupent avant tout de leurs droits. Voici un résumé du travail des agents des relations de travail de l'ACEP cette année.

Représentation

- Nous avons déjà parlé de l'affaire Labranche, mais elle est toujours d'actualité. La décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a attiré l'attention des médias nationaux. Le détail de l'affaire fait horreur, mais l'essentiel est qu'une membre de l'ACEP, Mme Labranche, a déposé un grief alléguant que l'employeur ne l'avait pas protégé contre la discrimination religieuse et

n'avait pas fait d'accommodement lorsque la discrimination avait commencé à compromettre sa santé. La CRTFP a constaté qu'elle avait été l'objet de discrimination en raison de ses croyances religieuses. L'arbitre a réservé sa décision au sujet du correctif approprié sur la foi que les parties tenteraient d'en arriver à une entente. En décembre 2010, l'affaire a été réglée à la satisfaction de Mme Labranche.



- Un membre s'est longtemps vu refuser la rémunération d'intérim. L'ACEP a présenté le dossier au premier palier avec tous les documents à l'appui. Le grief a été accepté et le membre recevra un correctif d'environ 8 000 \$.
- Un congé de deux jours pour affaires syndicales avait été refusé à un membre pour une formation de deux jours offerte par l'ACEP. Après le dépôt d'un grief, l'employeur a autorisé le congé.
- À la suite d'une réorganisation du milieu de travail, un membre au sein d'un organisme central a été déclaré touché en septembre 2010 pour une période indéterminée. Le membre et l'ACEP ont rencontré la direction pour explorer les options de travail qui répondraient aux besoins d'accommodement très complexes du membre. Notre membre a trouvé un organisme à but non lucratif intéressé à son expérience professionnelle. Il a obtenu un congé entièrement payé par l'employeur (salaire et avantages) pour une période de trois ans grâce à un protocole d'entente avec Échanges Canada. Notre membre demeure un employé du gouvernement fédéral pendant cette affectation.
- Un membre a reçu une réprimande verbale pour avoir soi-disant omis d'assister à une réunion obligatoire du personnel. Le gestionnaire n'a pas cru que l'employé ne savait pas qu'il y avait réunion, car les réunions avaient généralement lieu toutes les semaines. Le grief a été admis au deuxième palier. L'ACEP a pu établir que le jour en question l'employé n'avait pas reçu l'invitation en raison d'une faille dans le système de courrier électronique et que contrairement aux assertions du gestionnaire, les réunions n'avaient pas toujours lieu à la même heure ou le même jour.
- Un membre a déposé un grief après le refus de l'employeur de lui accorder les deux jours de congé compensatoire qu'il avait demandés. L'employeur n'a donné aucune explication pour refuser le congé. Après le dépôt du grief, l'employeur a accordé le congé demandé.
- Une membre a déposé un grief parce qu'elle n'a jamais été payée pour une nomination par intérim. Au premier palier du processus, la direction a reconnu qu'elle avait exercé les fonctions et responsabilités du poste de niveau plus élevé. Le grief a été admis au premier palier du processus de règlement des griefs et la plaignante a eu droit à la rémunération d'intérim (salaire et avantages) pour trois ans.
- Un membre avait des griefs en suspens depuis longtemps – suspension, évaluation du rendement – qui envenimaient ses relations avec son employeur et ses collègues. Étant donné que le membre arrivait en fin de carrière, après consultation de l'employeur et avec l'accord du membre, nous avons conclu une entente suivant laquelle notre membre pourrait finir sa carrière sans traces à son dossier et exercerait les fonctions qu'il désirait exercer.



- Certains traducteurs n'étaient pas au courant qu'ils avaient droit à une pause-repas payée s'ils travaillaient trois heures supplémentaires ou plus immédiatement après leurs heures normales de travail, de même que le droit au remboursement du repas. La même chose s'applique aux quatre heures qui suivent trois heures supplémentaires ou plus. L'ACEP a expliqué cette disposition aux membres et leur a indiqué comment réclamer leurs droits. La disposition s'applique également aux employés bénéficiant d'un accord de télétravail, parce que leur lieu de travail est leur domicile. Les membres étaient ravis d'apprendre ce que sont leurs droits.
- Un membre souffrait de la température élevée dans son édifice et a consulté

l'ACEP sur les démarches appropriées à entreprendre à ce sujet. L'employeur a autorisé les employés souffrant de la chaleur à travailler à leur domicile pour le reste de la journée, tout en espérant que certains employés demeureraient au travail pour assurer le service en cas d'urgence. Selon la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales, les employés avaient droit à du temps libre payé.

Dans le sillage de la conversion EC, de nombreux griefs de classification ont été déposés en 2009, avec des résultats variés...

Les membres ont présenté au total 133 griefs de classification EC. Dans de nombreux cas, le grief concernait le poste de plus d'un employé. Certains griefs ont été retirés, surtout parce

que les membres ne comprenaient pas le nouveau système de classification. Bien des membres ont déposé un grief pour la simple raison que la notification officielle indiquait une date limite pour présenter un grief. Afin de protéger leurs droits et se donner le temps nécessaire pour évaluer leur classification, ils ont déposé un grief qu'ils ont par la suite retiré. Dans d'autres cas, l'ACEP a examiné la documentation et conclu que la classification était en fait appropriée. Ces griefs ont été retirés.

À ce jour, sur les griefs de classification entendus par les comités de grief, le niveau de classification est demeuré le même pour 29 postes, et a été relevé, pour 28 autres postes. Certaines décisions favorables concernaient de nombreux membres de partout au Canada, car elles portaient sur une description de travail générique.

Les deux cas suivants sont intéressants. Dans le premier, la description de travail d'un membre travaillant en région était classifiée au niveau EC-02; il faisait le même travail que des membres de la RCN, classifiés eux EC-03. Le membre en région a été reclassifié au niveau EC-03.

Dans l'autre cas, lors de la rédaction d'une nouvelle description de travail, les Ressources humaines avaient fait une erreur de transcription et omis certains détails ayant un impact sur la classification. Des corrections ont été demandées avant l'audition du grief. Une fois les corrections apportées, la direction a convenu que la classification était inexacte et les postes de 25 membres ont été reclassifiés du niveau EC-01 au niveau EC-02.

Consultation – À l'échelle du ministère, de la région, du pays...

Depuis le dépôt du budget du gouvernement fédéral en juin 2011, les agents des relations de travail sont sur un pied d'alerte et font attention aux nuances dans les consultations avec les ministères et organismes. À Statistique Canada, les

employés se préparent à une réduction budgétaire de 5 à 10 %. Certaines réaffectations de programme et modifications opérationnelles découlant de l'initiative de l'Architecture opérationnelle du Bureau entraîneront le déplacement de certains employés. Jusqu'à maintenant, Statistique Canada a été en mesure de respecter sa politique interne de ne mettre personne en disponibilité. Des discussions sur les réductions budgétaires et le réaménagement des effectifs se sont déroulées dans bien d'autres ministères et organismes, dont Santé Canada, Industrie Canada, Service

Depuis le dépôt du budget du gouvernement fédéral en juin 2011, les agents des relations de travail sont sur un pied d'alerte et font attention aux nuances dans les consultations avec les ministères et organismes.

de poursuites pénales du Canada, Sécurité publique Canada, Environnement Canada et le Bureau de la traduction.

Aux Anciens combattants Canada à l'Île-du-Prince-Édouard, les droits résiduels ont été discutés. Ces droits permettent aux employés fédéraux du ministère à Charlottetown de postuler des postes ouverts aux employés fédéraux établis dans la région de la capitale nationale. Les consultations se poursuivent au sujet du transfert possible de l'hôpital de Ste-Anne-de-Bellevue à la province de Québec.

L'équité en matière d'emploi a fait l'objet de consultations à Justice Canada, au Service de poursuites pénales du Canada, à Sécurité publique Canada, à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et à Agriculture et Agroalimentaire Canada.

Des consultations sur le harcèlement ont eu lieu à l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, à Justice Canada et à Patrimoine canadien.

On a étudié la gestion des limitations fonctionnelles à l'Agence de promotion du Canada atlantique, à Justice Canada et à Sécurité publique Canada.

L'examen stratégique a été un sujet de consultation à l'Agence de promotion du Canada atlantique, au Secrétariat du Conseil du Trésor, à TPSGC, Patrimoine canadien, Environnement Canada, au Bureau de la traduction, à Agriculture et Agroalimentaire Canada, à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié et à Passeport Canada.

La surveillance des nominations non annoncées a été examinée à l'Agence de promotion du Canada atlantique et au Service de poursuites pénales du Canada.

Le renouvellement de la fonction publique a été au centre des consultations à l'Agence de santé publique.

On a discuté de l'examen des langues officielles au Secrétariat du Conseil du Trésor, à Industrie Canada et à la Commission de la fonction publique.

La consultation a porté sur l'emploi pour une période déterminée au Secrétariat du Conseil du Trésor et au Ministère des Finances.

L'initiative de transformation de l'administration de la paye a été discutée au Secrétariat du Conseil du Trésor et à Industrie Canada.



Les agents de relations de travail de l'ACEP ont aussi abordé d'autres sujets de consultation, dont le renouvellement de la fonction publique, la carte de prestations du Régime de soins de santé de la fonction publique, le plan de travail pour les valeurs et l'éthique, la consolidation des services de paye, le Programme d'innovation des employés, le Programme de perfectionnement EC, les politiques de dotation des ministères, la formation linguistique, la charge de travail et la mobilité, le code d'éthique et la gestion informelle des conflits.

Conseil national mixte

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi a abordé les sujets suivants : le modèle de maturité pour les droits de la personne et le modèle relatif à l'équité en matière d'emploi de la

Commission canadienne des droits de la personne, l'initiative de gestion des limitations fonctionnelles du Conseil du Trésor et l'impact de la décentralisation des politiques du Conseil du Trésor aux ministères pour atteindre les buts de l'équité en matière d'emploi.

Comité de réaménagement des effectifs

Les syndicats ont contribué à l'examen cyclique de la Directive sur le réaménagement des effectifs, ce qui a permis de mettre en œuvre de petites améliorations. Le comité a tenu sa première réunion en 2011 à la fin d'août. À la suggestion de l'ACEP, on a mis à l'ordre du jour l'interprétation du paragraphe 6.2 de la directive sur les échanges de postes. La discussion a porté sur la nécessité d'une coordination interministérielle dans les échanges de postes.

Autres questions

Comité consultatif sur la pension de la fonction publique

Le CCPFP a tenu plusieurs réunions au cours de l'année. De nombreux sujets ont été discutés, dont les vérifications de la dotation de la CFP, les enquêtes sur la dotation, l'abus de pouvoir en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le système d'administration des priorités, le mérite et l'impartialité politique. La question de loin la plus litigieuse qui a été discutée est le recours aux services de personnel temporaire. Un groupe de travail a été formé pour se pencher sur cet enjeu. Le rapport final du groupe de travail est attendu au CCPFP vers la fin de 2011.

Autorité administrative du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

Un membre de l'ACEP siège maintenant au conseil d'administration de cette instance. L'ACEP est en mesure d'influer sur l'évolution du Régime de soins de santé de la fonction publique jusqu'en 2012. Ayant un représentant au conseil de l'Autorité administrative (AA) du régime, l'ACEP peut utiliser ces ressources de façon informelle. L'AA a adopté un plan stratégique en juin 2011 qui cherche à occuper le terrain des ressources expertes au CCPFP, car le Conseil du Trésor n'a pas les ressources pour surveiller le rendement du régime avec le nouveau fournisseur, ni n'a-t-il l'intention d'accroître son personnel pour exercer ce rôle. ●



Le harcèlement au travail : les belles paroles ne suffisent pas!

Un poison insidieux

Sarcasme, intimidation, violence verbale, abus de pouvoir: le harcèlement au travail prend plusieurs formes toutes aussi dommageables les unes que les autres. Car, qu'il soit subtil et insidieux ou grossier, le harcèlement cause des blessures souvent profondes à la personne qui le subit.

Perte de motivation au travail, anxiété, fatigue, insomnie, manque de confiance en soi; la victime est souvent envahie par des pensées récurrentes, revit intérieurement les incidents qui l'ont blessée au point d'en être paralysée et trop souvent de sombrer dans la dépression.

Et le harcèlement cause aussi des 'dommages collatéraux' dans le milieu de travail, tel un poison qui se répand à diverses doses parmi les autres employés: témoins mal à l'aise ne sachant pas comment réagir ou encore complices plus ou moins inconscients d'un harceleur dont on ne veut pas attirer les foudres sur soi. La méfiance s'installe, c'est le 'chacun-pour-soi' et le milieu de travail qui était encore récemment un lieu agréable où l'on travaillait dans l'entraide et la bonne humeur, devient un endroit où l'on s'enferme et qu'on appréhende.

Un problème qui prend de l'ampleur

Les sondages auprès des employés de la fonction publique ont jeté un peu de lumière sur l'ampleur de ce problème: non seulement est-il très répandu, mais les statistiques indiquent que de plus en plus d'employés du gouvernement fédéral se sentent victimes de harcèlement au travail.

Si en 2002, 21% des répondants disaient avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des deux années précédentes, en 2008

cette proportion atteignait 28%. C'est plus d'un employé sur quatre! Cette statistique a de quoi inquiéter.

Un autre indice du caractère croissant de ce problème, c'est que de plus en plus de membres de l'ACEP font appel à leur agent des relations de travail pour les aider à faire face à ce qu'ils et elles considèrent être du harcèlement au travail. Si en 2007 on dénombrait 36 dossiers relatifs à du harcèlement, en 2010 ce nombre atteignait 71, l'augmentation du nombre de dossiers étant de 25% par année. Et les huit premiers mois de 2011 semblent indiquer que ce nombre sera de nouveau à la hausse en 2011.

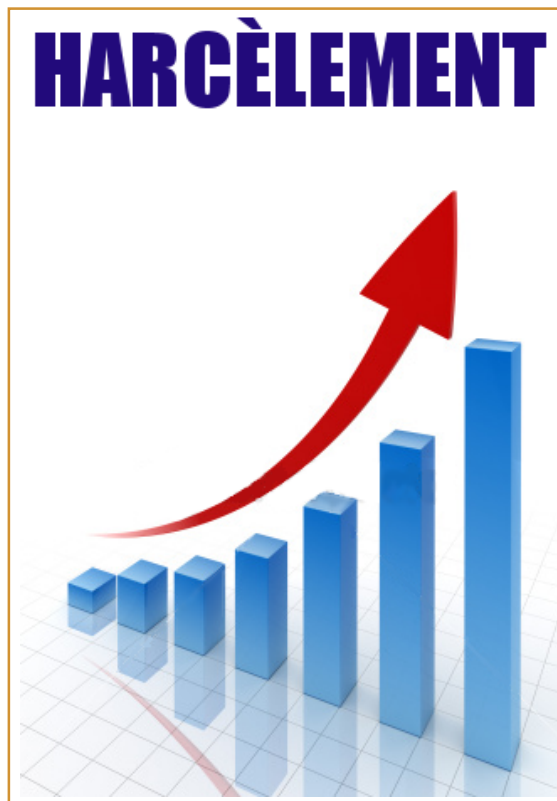
Ce nombre de 'cas' rapportés peut sembler relativement modeste, cependant ce n'est là que la pointe de l'iceberg, car plusieurs employés vivant des situations difficiles n'osent pas faire appel à leur syndicat de peur d'envenimer la situation ou tout simplement parce qu'ils ont baissé les bras et se sentent démunis et sans ressources. Alors, si la pointe de l'iceberg s'élargit, on a toutes les raisons de croire que le problème d'ensemble s'aggrave au lieu de s'améliorer.

Pourquoi cette recrudescence?

Il y a plus de dix ans – soit en juin 2001 – entré en vigueur une nouvelle version de la Politique sur la Prévention et le règlement du

harcèlement en milieu de travail du Conseil du Trésor qui mettait l'accent sur la prévention (<http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12414>).

Pourtant, dix ans plus tard et malgré de nombreuses réunions de sensibilisation au problème, le harcèlement continue de se répandre. Pourquoi? Certains diront, non sans raison, qu'une plus grande sensibilisation encourage davantage d'employés à identifier le problème auquel ils et elles font face et à réagir en plus grand nombre à cette situation. Ce facteur n'est pas à négliger. Mais on doit aussi se demander si la détérioration du climat de travail ne rend pas les employés plus vulnérables. Le sondage auprès des employés fédéraux de 2008 indiquait qu'un des principaux problèmes affectant la fonction publique était la surcharge de travail et le manque croissant de ressources. Lors de ce sondage, 37% des répondants indiquaient se sentir obligés de faire des heures supplémentaires – pas toujours réclamées! – afin de répondre aux exigences de leur poste. Et, depuis 2008, la situation n'a fait que se détériorer, le gouvernement fédéral imposant des compressions importantes de dépenses et d'effectifs à la plupart des ministères. Faire plus avec moins: la pression est grande pour qu'on produise plus vite et davantage. Les exigences étant de plus en plus difficiles à satisfaire, un nombre accru de gestionnaires ont de la difficulté à composer avec ce stress et la relation avec leurs subalternes se détériore, certains abusant carrément de leur autorité. Selon le sondage auprès des fonctionnaires de 2008, 76% des cas de harcèlement étaient attribués à des personnes occupant un poste d'autorité par rapport à la victime.



Des recours limités:

Un des problèmes qui empêchent que le harcèlement soit endigué, vient de la faiblesse relative des instruments disponibles pour le contrer.

Le principal point faible de la Politique du Conseil du Trésor, c'est qu'elle n'ouvre pas la porte à ce qu'une tierce partie neutre puisse analyser les faits et les allégations et trancher sur la nature des actes reprochés au présumé harceleur.

Si le gestionnaire désigné conclut lors d'une première analyse de la plainte qu'une ou plusieurs des allégations de harcèlement correspond à la définition que le Conseil du

*Vigilance, prévention
et interventions
rapides favoriseront le
recul du harcèlement
en milieu de travail. Le
respect et la dignité au
travail cela n'a
pas de prix!*

trésor donne du harcèlement, on offrira d'abord au plaignant et au présumé harceleur la possibilité de régler leur conflit par voie de médiation. Si celle-ci est refusée par l'une ou l'autre des parties ou si elle échoue, on procédera alors à une enquête. Là où le bât blesse c'est que l'enquêteur est embauché par l'employeur, on a même vu des cas où l'enquête était confiée à un employé du ministère! Ce manque de distance a souvent une ou deux conséquences funestes. D'abord on constate que dans bien des cas, l'employeur se traîne les pieds: il n'est pas rare qu'au terme de toutes les étapes du processus plus d'un an se soit écoulé entre le moment où la plainte a été déposée et la mise en œuvre – le cas échéant – de mesures correctives. C'est une bien longue attente pour une personne qui a vécu une situation dévalorisante, voire traumatisante! Cette attente a souvent des effets encore plus insidieux sur la victime que le harcèlement lui-même car elle se demande pourquoi l'employeur tarde si

longtemps à agir : 'ne prend-il pas ma situation au sérieux? Tente-t-il de protéger le présumé harceleur?'. Par ailleurs, on peut aussi s'interroger sur le fait que l'enquêteur soit choisi par la gestion et embauché par le ministère. C'est un vieux réflexe que celui d'hésiter à mordre la main qui vous nourrit! Pas étonnant alors que la vaste majorité des plaintes soient considérées comme non fondées...

La décision d'accueillir ou non la plainte au terme de l'enquête et le choix des mesures correctives ou disciplinaires relèvent de l'employeur : pas de recours externe possible. On peut toujours déposer un grief à l'encontre des résultats de l'enquête, mais, sauf exceptions (voir l'encadré), ces griefs ne sont pas arbitrables, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être entendus par un arbitre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP).

Un autre recours qui s'offre à l'employé, plutôt que de soumettre une plainte, c'est de déposer un grief. Ce recours offre à l'employé un plus grand contrôle sur le processus puisqu'il bénéficie de l'aide de son syndicat et que son grief sera défendu par un agent de relations de travail de l'ACEP. Cependant, il y a là aussi une embûche car, si vous êtes employés du Conseil du Trésor, ce grief ne pourra pas, lui non plus, être entendu par un arbitre de la CRTFP, à moins que le harcèlement soit sexuel ou qu'il soit fondé sur l'un ou plusieurs des motifs de discrimination illicite identifiés à la convention collective (paragraphe 5.03 de la convention du groupe TR; article 16 de la convention du groupe EC intitulés *Élimination de la discrimination*) ou à l'article 3 de *Loi canadienne des droits de la personne* (<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>),

Plainte ou grief? Malgré les réserves que nous avons exprimées à propos de ce processus, notre approche à l'ACEP est de privilégier le recours à la plainte du fait que ce mécanisme permet, si la plainte est retenue, qu'une enquête ait lieu. Si elle est bien menée, de façon impartiale et approfondie, l'enquête permet souvent de remédier à la situation.

Que faire alors?

- **Ne pas hésiter à contacter l'ACEP!**
- **Les embûches ne doivent pas nous décourager!**

Si vous croyez être victime de harcèlement, il faut d'abord et avant tout réagir et ce, sans délai, afin de ne pas laisser la situation se détériorer. Dans bien des cas, le fait de s'objecter à un comportement déplacé est suffisant pour que l'employé qui en est la source, s'il est de bonne foi, s'amende et change son comportement. Bien des situations perçues comme du harcèlement, reposent en fait sur un malentendu qui peut être dissipé. Cependant, si la situation perdure, il ne faut pas hésiter à contacter le bureau de l'ACEP afin d'obtenir aide et conseils. Forts de leur expérience et de leur connaissance des recours disponibles, les agents des relations de travail peuvent vous aider à voir plus clair dans la situation, vous accompagner dans votre démarche de plainte ou vous représenter auprès de la gestion dans le cadre de la procédure de grief.

Il se peut aussi que vous fassiez l'objet d'une plainte de harcèlement. Si c'est le cas, l'ACEP peut également vous venir en aide. En vertu du *Protocole n° 1 – La représentation dans les recours* adopté par l'ACEP, si le plaignant et l'intimé sont tous les deux membres de l'ACEP et que tous les deux font appel à l'aide et aux

Depuis 2005, lors de l'entrée en vigueur des changements à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, les arbitres de la CRTFP ont le pouvoir d'interpréter la *Loi canadienne des droits de la personne* lorsqu'un grief invoque une discrimination fondée sur l'un des onze motifs de discrimination illicite. Si le harcèlement dont se plaint l'employé est relié à un de ces motifs, un tel grief devient alors arbitrable. Avant ce changement, le plaignant devait d'abord épuiser ses recours à la CRTFP (l'arbitre tranchait alors qu'il n'avait pas juridiction en cette matière), puis la Commission canadienne des droits de la personne était saisie d'une plainte. Ce processus en deux étapes étant très long, nombreux étaient les plaignants qui, découragés ou épuisés par la durée et la complexité des procédures, retiraient leur plainte.

conseils de leur syndicat, le second membre à s'adresser à l'ACEP sera dirigé vers le Directeur des opérations qui prendra les dispositions nécessaires afin que lui soit procuré une représentation extérieure aux frais de l'ACEP.

Les délégués syndicaux et membres des exécutifs de sections locales de l'ACEP peuvent aussi jouer un rôle très important au chapitre de la prévention et de la sensibilisation du milieu de travail aux conséquences néfastes du harcèlement.

Vigilance, prévention et interventions rapides favoriseront le recul du harcèlement en milieu de travail. Le respect et la dignité au travail cela n'a pas de prix!

Le Conseil du Trésor pourrait s'inspirer de plusieurs employeurs distincts

Les syndicats de la fonction publique ont longtemps critiqué les failles contenues dans la Politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement, surtout le manque de recours externe. Un processus de révision amorcé il y a quelques années est resté lettre morte.

Les syndicats ont également utilisé le processus de négociation afin de renforcer les protections offertes à leurs membres dans la convention collective. L'attitude du Conseil du Trésor à cet égard est plutôt troublante! Au-delà des belles paroles et des engagements qu'on peut lire dans sa Politique, l'employeur s'est objecté jusqu'à maintenant à la revendication syndicale visant à ce que la définition de harcèlement soit modifiée afin d'inclure le harcèlement psychologique.

Cependant plusieurs employeurs distincts – c'est le cas de la Bibliothèque du Parlement – ont accepté ce changement. Cela signifie que les membres de l'ACEP travaillant à la Bibliothèque de Parlement jouissent d'une meilleure protection contre le harcèlement que les membres de l'ACEP ayant le Conseil du Trésor comme employeur, puisque le libellé de leur convention collective leur permet de référer tout grief de harcèlement non résolu à un arbitre de la CRTFP.

Extrait de la convention collective entre l'ACEP et le Conseil du Trésor pour le groupe TR (paragraphe 39.01) et pour le groupe EC (paragraphe 17.01) :

« L'Association et l'employeur reconnaissent le droit des fonctionnaires de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail. »

Extrait de la convention collective entre l'ACEP et la Bibliothèque du Parlement pour le groupe des analystes et adjoints de recherche (paragraphe 42.01) :

« L'Association et l'employeur reconnaissent à l'employé le droit de travailler dans un milieu exempt de toute forme de harcèlement, dont l'abus de pouvoir, le harcèlement sexuel et le harcèlement à l'endroit de la personne. Les parties conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré au travail. » ●

Comités de l'ACEP

Les comptes rendus des réunions de tous les comités de l'ACEP sont affichés sur le site Web à www.acep-cape.ca.

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.

Claude Poirier
Président de l'ACEP

Ray Zwicker
Vice-président EC/BdP
Travaux publics et Services
gouvernementaux

André Picotte
Vice-président TR
Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Jean-Luc Bourdages
Administrateur BdP
Bibliothèque du Parlement

Riley Brockington
Administrateur EC
Statistique Canada

Sandra Chatterton
Administratrice EC
Santé Canada

Cindy Creran
Administratrice EC
Ministère de la Justice

Sean Maguire
Administrateur EC
Affaires autochtones et Développement
du Nord Canada

Stephen Mullen
Administrateur TR
Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Gregory Phillips
Administrateur EC
Statistique Canada

Geneviève Thibault Gosselin
Administratrice TR
Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Lee Whitmore
Administrateur EC
Service Canada

Ambrose Wong
Administrateur EC
Statistique Canada

Michael Zinck
Administrateur EC
Anciens Combattants Canada

Claude Danik
Directeur général des politiques
ACEP

Jean Ouellette
Directeur général des opérations
ACEP

Donna Martin
Gestionnaire des services
d'administration
ACEP

Comité des finances de l'ACEP

André Picotte - Président
Vice-président TR
Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Riley Brockington
Statistique Canada

Ray Zwicker
Vice-président EC/BdP
Travaux publics et Services
gouvernementaux

Claude Poirier
Président de l'ACEP

Claude Danik
Directeur général des politiques
ACEP

Sandra Wensink
Agente des finances
ACEP

Comité de la vérification

Claude Poirier - Président
Président de l'ACEP

Félix Meunier
Transports Canada

Ann Kurikshuk-Nemec
Statistiques Canada

Marc-Alexandre Beaulieu
Travaux publics et Services
gouvernementaux

Comité des communications

Ray Zwicker - Président

Travaux publics et Services
gouvernementaux

Sandra Chatterton

Santé Canada

Scott Crawford

Agence de promotion économique
du Canada atlantique
Île-du-Prince-Edouard

Lauren Levesque

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Marc Vallée

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Claude Danik

Directeur général des politiques
ACEP

Jean Ouellette

Directeur général des opérations
ACEP

Pierre Lebel

Agent des nouveaux médias et des
relations externes
ACEP

Deborah Fiander

Agente de communications
ACEP

Brigitte Richard

Adjointe à l'agente de communications
ACEP

Comité des Statuts et Règlements

Michael Zinck - Président

Anciens combattants Canada

Stephen Mullen

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Philip Rosen

Conseiller

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Claude Danik

Directeur général des politiques
ACEP

Donna Martin

Gestionnaire des services
d'administration
ACEP

Comité des candidatures et des résolutions

Ellen Garmaise - Présidente

Travaux publics et Services
gouvernementaux

Zhiyong Hong

Santé Canada

Walter Omariba

Statistique Canada

Jacob Porter

Santé Canada

Nathalie Pothier

Bibliothèque du Parlement

Comité consultatif des jeunes membres

Ben Black - Président

Travaux publics et Services
gouvernementaux

Craig Abbott

Service Canada

Jennifer Mullane

Pêches et Océans Canada

Julie Courty

Commis d'administration
ACEP

Comité de négociation collective EC

Gord Brennan

Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

Gabriel Breton

Bibliothèque et Archives Canada

Normand Faulkner

Ressources humaines et Développement des compétences

Todd Johnson

Ressources humaines et Développement des compétences

Laura E. Munroe

Gendarmerie royale du Canada

Patrick A. Warner

Santé Canada

Ambrose Wong

Statistique Canada

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Claude Danik

Directeur général des politiques ACEP

Hélène Paris

Agente de recherche ACEP

Équipe de négociation EC

Gord Brennan

Bibliothèque et Archives Canada

Gabriel Breton

Bibliothèque et Archives Canada

Normand Faulkner

Ressources humaines et Développement des compétences

Todd Johnson

Ressources humaines et Développement des compétences

Laura E. Munroe

Gendarmerie royale du Canada

Patrick A. Warner

Santé Canada

Ambrose Wong

Statistique Canada

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Claude Danik

Directeur général des politiques ACEP

Hélène Paris

Agente de recherche CAPE

Comité de négociation collective TR

Matthew Ball

Travaux publics et Services gouvernementaux
Bureau de la traduction

Isabelle Girouard

Travaux publics et Services gouvernementaux
Bureau de la traduction

Pascal Machado

Travaux publics et Services gouvernementaux
Bureau de la traduction

Lionel Perrin

Travaux publics et Services gouvernementaux
Bureau de la traduction

André Picotte

Travaux publics et Services gouvernementaux
Bureau de la traduction

Marc Vallée

Travaux publics et Services gouvernementaux
Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Jean Ouellette

Directeur général des opérations ACEP

Hélène Paris

Agente de recherche ACEP

Équipe de négociation TR

Matthew Ball

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Isabelle Girouard

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Pascal Machado

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Lionel Perrin

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Marc Vallée

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Jean Ouellette

Directeur général des opérations
ACEP

Hélène Paris

Agente de recherche
ACEP

Comité de négociation TR – Régime d'incitatif monétaire (RIM)

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada
Bureau de la traduction

Marc Vallée

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada
Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Jean Ouellette

Directeur général des opérations
ACEP

Hélène Paris

Agente de recherche
ACEP

Comité de négociation collective Bibliothèque du Parlement

Alison Goody

Bibliothèque du Parlement

Sonya Norris

Bibliothèque du Parlement

Nathalie Pothier

Bibliothèque du Parlement

Dominique Valiquet

Bibliothèque du Parlement

Claude Danik

Directeur général des politiques
ACEP

Hélène Paris

Agente de recherche
ACEP

Équipe de négociation BdP

Alison Goody

Bibliothèque du Parlement

Sonya Norris

Bibliothèque du Parlement

Nathalie Pothier

Bibliothèque du Parlement

Dominique Valiquet

Bibliothèque du Parlement

Claude Danik

Directeur général des politiques
ACEP

Hélène Paris

Agente de recherche
ACEP

Délégués et dirigeants de sections locales

Représentants de l'Association dans la région de la capitale nationale

**Agence canadienne de développement international
(Section locale 517)**

Présidente	Emmanuelle Tremblay
Vice-présidente	Mia Mouelhi
Trésorier	Pierre Bernier
Suppléantes	Angela Keller-Herzog Duy Ai Kien Tamara Sequeira

Agriculture et Agroalimentaire Canada (Section locale 507)

Présidente	Salma Jaroudi
Secrétaire-trésorier	Maurice Korol
Délégué	Maurice Korol
Déléguée et Agente d'équité en matière d'emploi	Maria Rodriguez
Représentants en santé et sécurité	Randy Muma John Wheeler

Bibliothèque et Archives Canada (Section locale 519)

Président	Dave Pelc
Trésorier	Jean-Rony Benoit
Délégué	Gabriel Breton

Bibliothèque du Parlement (Section locale 515)

Présidente	Nathalie Pothier
Administratrices	Sonya Norris Alex Smith
Représentante en santé et sécurité	Julia Nicol

Bureau de la traduction (Section locale 900)

<i>Conseil exécutif</i>	
Président	Marc Vallée
Représentante des TR des régions	Jackie LeBlanc
Représentant des traducteurs francophones	André Picotte
Représentante des traducteurs anglophones	Renata Isajlovic
Représentante des traducteurs multilingues et localisation	Sophie Rouy
Représentante des interprètes	Paule Antonelli
Représentante des terminologues	Marie D'Août
Représentant des traducteurs parlementaires	Lionel Perrin

*Services professionnels***Direction traduction multilingue et régionale et de la sécurité nationale**

<i>Division Défense nationale</i>	
Service QG Défense nationale	Christian Poulin
Repr. au CSST	Yanick Lindor

Service régional des Prairies	Kimberley Winslow
Repr. au CSST (régional)	Pascale Lamoureux

Traduction militaire Montréal	Isabelle Girouard Kate Forster Isabelle Girouard
Repr. au CSST	
Service régional du Pacifique	Michel Pigeon
Repr. au CSST (local)	Michel Pigeon

<i>Division Services de traduction régionaux</i>	
Service régional de la côte Est	Lyne Perrotte Denise Aucoin-Deveau Carmelle Simard
Repr. au CSST (ACC à Ottawa)	

Service régional de Montréal	Barbara McClintock Heather Leighton Maryann Mullin James Connelly
Repr. au CSST	

Service régional du Nouveau-Brunswick	Marie-Claude Molyneux Claude J. Poirier Jackie LeBlanc Jackie LeBlanc Mylène White
Repr. au CSST (local-co-présidente)	
Repr. au CSST (régional)	
Repr. au CSST (local)	

<i>Division Traduction multilingue et localisation</i>	
Langues d'Europe, d'Asie et du Moyen-Orient	Peter Whimster

Sous-section Langues étrangères MDN	Barbara Schultz Julian Kolibaiev
Repr. au CSST	

Direction traduction scientifique et technique

<i>Division Finances et administration</i>	
Service Finances/Conseil du Trésor	
Repr. au CSST	Marie-Ève Côté

Service Industrie	
Repr. au CSST	Anne-Marie Venne

<i>Division Sciences et technologies</i>	
Service Médecine et Technologies	Geneviève Thibault Gosselin

Sous-section Météorologie	Raymonde Leclerc Nicholas Vaughan
Repr. au CSST	

<i>Division Services gouvernementaux</i>	
Services intégrés et centrale scientifique et technique anglaise	
Repr. au CSST	Amanda Kenney

<i>Division Traduction technique</i>	
Service Transports	Andrée-Anne Côté Karine Bigras Andréa Lazarté-Tanguay
Repr. au CSST	

Génie civil, électrique et mécanique	Manon Hinse Marie-Ève Vézina
--------------------------------------	---------------------------------

Délégués et dirigeants de sections locales (suite)

Direction traduction sociopolitique et juridique

Division de Québec

Service des sciences humaines
Repr. au CSST Danièle Lévy
Danièle Lévy

Service Grands projets
Repr. au CSST Marie-Émilie Bilodeau

Service Sciences politiques
Repr. au CSST Céline Danis
Céline Danis
Repr. au CSST (remplaçantes) Stéphanie Calder
Ève Lyne Marchard
Geneviève Parent

Division Programmes sociaux

Service Développement social
Service Santé André Picotte
Marilyn Gagné

Services Ressources humaines
Diane Bisson
André Picotte

Division Traduction juridique

Service Traduction économique et juridique
Chantal Desrochers
Loïc Hameon-Morrisette

Service Tribunaux
Claude Leclerc

Division Traduction politique

ACDI
Repr. au CSST Etienne Rancourt
Brigitte Pombert

Service Commerce international Canada
Repr. au CSST Delphine Moser

Service Conseil privé
Repr. au CSST David Rettie
Annie Bayeur

Division Traduction socioculturelle

Service Affaires indiennes
Repr. au CSST Émilie Viens
Christine Lee

Service Immigration
Repr. au CSST Marc Vallée
Marie Tremble

Service Patrimoine
Repr. au CSST Line Niquet
Lucia Molino

Services intégrés

Formation et évaluation
Repr. au CSST Annie Leblond

Traduction parlementaire et interprétation

Délibérations parlementaires

Comités I
Repr. au CSST Martin Meunier
Johanne Lemieux

Documents parlementaires

Comités et Bibliothèque du Parlement Anne Rousseau

Services aux parlementaires Lionel Perrin

Traduction législative Stephen Mullen

Interprétation des conférences Brigitte Donvez
Aimée Lavoie

Interprétation parlementaire Karine Circé

Direction de la normalisation terminologique

Division des stratégies de normalisation Luc Pomerleau

Division scientifique et technique Marc-Alexandre Beaulieu
Repr. au CSST Karine Rondeau

Division de la terminologie Christine Hug

Citoyenneté et Immigration Canada (Section locale n° 522)

Président Michael McCormick
Vice-présidente Tannis Bujacsek
Secrétaire Bruce Kelly
Trésorier Kamal Dib
Délégués/Déléguées Geneviève Bélair
Derrick Deans
David MacGregor
Ahmad Syed
Monica Van Huystee

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

Présidente Louise Carrière
Représentante en santé et sécurité Louise Carrière

Condition féminine Canada (Section locale 510)

Administratrice Michèle Bougie

Élections Canada (Section locale 518)

Président Alain P. Tremblay
Vice-président Jean Roy
Trésorier Martin Grégoire
Secrétaire Kathryn Gallacher
Administrateurs/Administratrices Tanney Kennedy
Stacey Paquette
Kevin Phillips
Tanya Primok
Stephanie Reid
Barbara Robertson

Délégués et dirigeants de sections locales (suite)

Industrie Canada (Section locale 508)

Administrateur/Administratrices Theodora Cosac
Hélène Gagnon
Michael Matthews

Justice Canada (Section locale 513)

Administratrices Paula McLenaghan
Lista Papathanasopoulou
Déléguées Josée Baril
Shelley Sutherland
Représentante en santé et sécurité Lisa Raymond

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (Section locale 514)

Président Dorin Petriu
Vice-président Liam Lynch
Trésorier/Secrétaire Geoffrey Gurd
Administrateurs/Administratrice
200 Montcalm Todd Johnson
Place Vanier Jeanne To-Thanh-Hien
Promenade du Portage II Richard Duranceau
Michel Fourzly
Promenade du Portage IV Eric Cormier
Normand Faulkner
Brian McDougall

Ressources naturelles Canada (Section locale 520)

Président Al Howatson
Vice-présidente Galina Obolenskaia
Secrétaire Elizabeth Walsh
Administratrices Margot Ashfield
Carol Fairbrother
Gerly Jean-Baptiste

Santé Canada et Agence de la santé publique du Canada (Section locale 512)

Présidente Simone Powell
Vice-président Nick Giannakoulis
Administrateur/Administratrice Sandra Chatterton
Jacob Porter
Représentant(e)s en santé et sécurité – Santé Canada Louise Bouchard
Janos Tobreluts
Représentant en santé et sécurité – Agence de la santé publique du Canada Nick Giannakoulis

Service correctionnel du Canada

Déléguée Sara Rubenfeld

Statistique Canada (Section locale 503)

Président Greg Phillips
Vice-président Ambrose Wong
Secrétaire Raymond Chan
Trésorière Ann Kurikshuk-Nemec
Administrateur Riley Brockington
Délégués/Déléguée Michael Carleton
Ron Loder

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (Section locale 521)

Président Alexander Butler
Vice-présidente Tammy Maker
Administrateur équité en matière d'emploi Richard Sharpe
Délégué Barry Rosenfeld

Délégués et dirigeants de sections locales (suite)

Représentants régionaux de l'Association

Alberta (Section locale 801)

Déléguées/Administratrices	Valerie Chessor Lillian Cook Marcie Hawranik Laura Munroe Connie van Rosmalen
----------------------------	---

Colombie-Britannique (Section locale 301)

Président	Mike Haberl
Vice-président	Ian Dawson
Administrateurs/Administratrices	Ghada Ahmed Lisa Banxachai Robert Russo Rod Smelser
Délégué/Déléguées	Ruth Cherry Rachelle Haider Susan Mansoor Michael Parasiuk Shelagh Travers

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

Président	Craig Abbott
Vice-présidente	Mary Beth Maclean
Administratrice	Teresa Pound
Délégués/Déléguée	Tara O'Connor Scott Crawford Don Ramsay Michael Zinck

Manitoba (Section locale 601)

Présidente	Cindy Creran
Vice-présidente	Yvonne Kuncce
Trésorière	Thea Haut
Administratrice/Déléguée	Pam Lucenkiw

Nouveau-Brunswick (Section locale 202)

Président	Samuel Le Breton
Vice-présidente	Manon Mallet
Représentant(e)s en santé et sécurité	Matthew English Julie Nadeau

Nouvelle-Écosse (Section locale 201)

Président	Ben Black
Vice-président	Robert Grandy
Administrateur	Glenn McMullen
Délégué	Steve Jreige
Représentantes en santé et sécurité	Jennifer Burley Tracy Kempton
Comité des consultations patronales-syndicales – Collège de la garde côtière canadienne	Monique Berger

Nunavut

Déléguée	Sarah Smale
----------	-------------

Ontario

Kingston (Section locale 504)	
Présidente	Marcelene Holyk

Toronto (Section locale 511)	
Présidente (en congé)	Lauren Kirk
Vice-présidente	Karen Miranda Mendonça
Trésorière	Wendy Dennis
Délégué/Déléguée	Teresa Cuke Ed Frankow

Représentante en santé et sécurité	Karen Miranda Mendonça
Comité des consultations patronales-syndicales	Karen Miranda Mendonça

Québec

Montréal (Section locale 402)	
Président	Mario Jodoin
Délégués/Déléguées	Hubert Brown Gwen Cartier Marilou Dufour Caroline Lefebvre Réal Lortie Michel Morin Yves Proulx Jean-Pierre Racine

Québec/Ste-Foy (Section locale 401)	
Représentant principal	Frederick Lessard
Représentante adjointe	Natacha Canuel
Représentant adjoint	Martial Ménard

Saskatchewan

Région nord (Section locale 701)	
Délégués/Déléguées/ Administrateur/Administratrices	Laurie Desautels Linda Lazarescu-King Pat Yeudall

Région sud	
Délégué	Rob Raisbeck

Terre-Neuve (Section locale 101)

Président	Joe Michaud
Vice-présidente	Catherine Hollahan
Déléguée	Juanita Knee
Comité des consultations patronales-syndicales – Agence de promotion économique du Canada atlantique	Paul Parsons
Représentante en santé et sécurité – Agence de promotion économique du Canada atlantique	Joanne Fennelly

Répartition des membres*

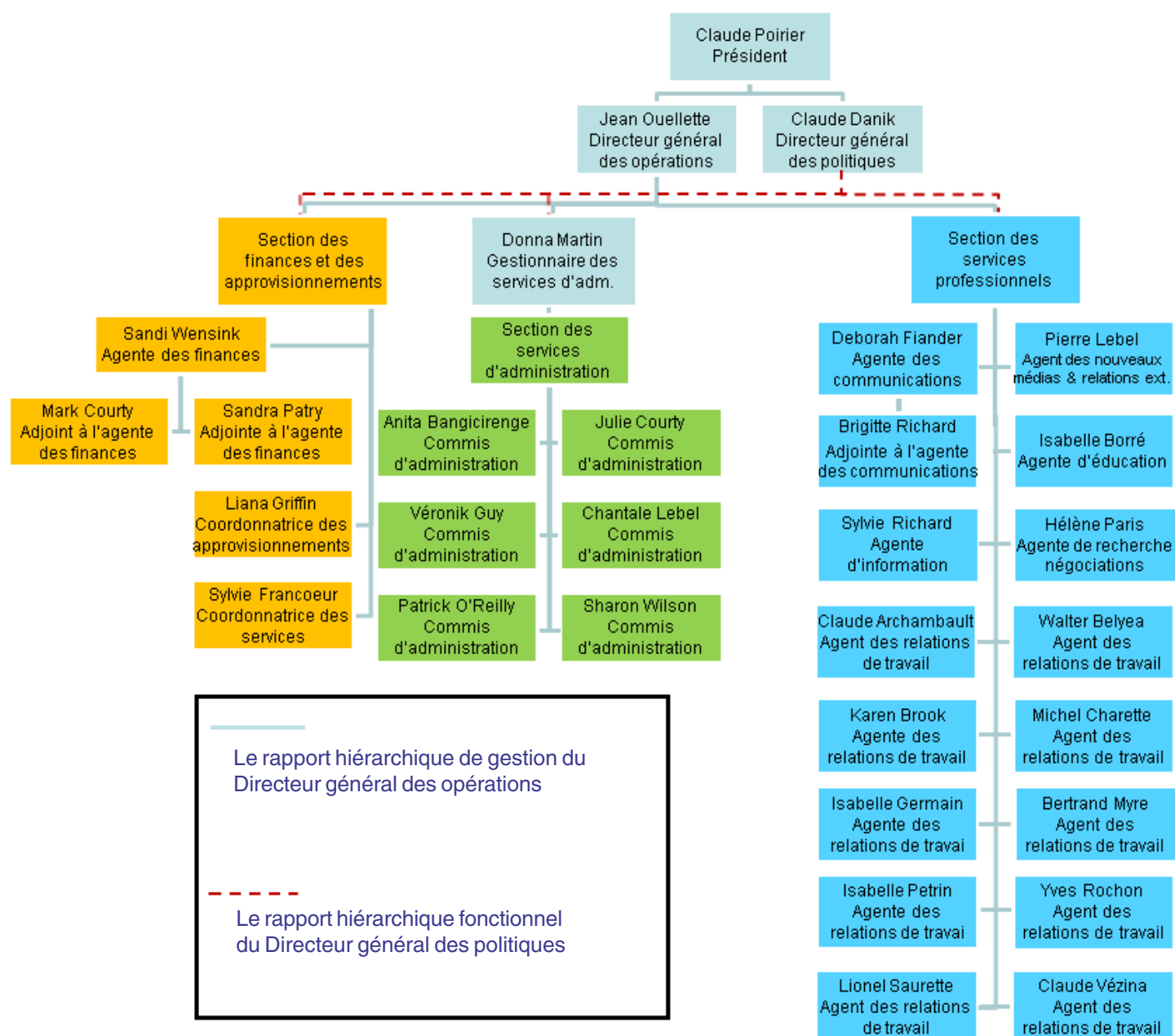
Ministères/Organismes	EC	AN/RA	TR	Total
Statistique Canada	2217			2217
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	1381			1381
Santé Canada	1029			1029
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	741			741
Agence de santé publique du Canada	696			696
Justice Canada	440			440
Agriculture et Agroalimentaire Canada	436			436
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	433		1009	1442
Industrie Canada	423			423
Ressources naturelles Canada	416			416
Environnement Canada	384			384
Transports Canada	379			379
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	370			370
Finances Canada	350			350
Affaires étrangères et Commerce international Canada	329			329
Citoyenneté et Immigration Canada	306			306
Pêches et Océans Canada	256			256
Bibliothèque et Archives Canada	237			237
Agence canadienne de développement international	199			199
Sécurité publique Canada	185			185
Patrimoine canadien	143			143
Bureau du Conseil privé	110			110
Défense nationale	105			105
Élections Canada	97			97
Infrastructure Canada	97			97
Agence des services frontaliers du Canada	77			77
Commission de la fonction publique du Canada	77			77
Gendarmerie royale du Canada	72			72
Bureau du directeur des poursuites pénales	69			69
Service correctionnel Canada	57			57
Agence de promotion économique du Canada atlantique	49			49
Anciens combattants Canada	46			46
Développement économique Canada pour les régions du Québec	46			46
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	36			36
École de la fonction publique du Canada	32			32
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	28			28
Passeport Canada	24			24
Agence canadienne d'évaluation environnementale	23			23
Office des transports du Canada	23			23
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada	17			17
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	16			16
Agence spatiale canadienne	15			15
Condition féminine Canada	14			14
Commission canadienne des droits de la personne	12			12
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	12			12

Répartition des membres* (suite)

Ministères/Organismes	EC	AN/RA	TR	Total
Cour suprême du Canada	12			12
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	11			11
Bureau de la sécurité des transports du Canada	10			10
Commission canadienne du lait	10			10
Commission canadienne des grains	8			8
Tribunal d'appel des transports du Canada	6			6
Cour canadienne de l'impôt	5			5
Commissariat à la magistrature fédérale	3			3
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	3			3
Commission du droit d'auteur du Canada	3			3
Conseil canadien des relations industrielles	3			3
Procréation assistée Canada	3			3
Bureau du directeur des lobbyistes	2			2
Commission nationale des libérations conditionnelles	2			2
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	2			2
Centre de la sécurité des télécommunications Canada	1			1
Commissariat aux langues officielles	1			1
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1			1
Conseil national des produits agricoles	1			1
Intégrité du secteur public Canada	1			1
Secrétariat de l'ALÉNA	1			1
Bibliothèque du Parlement		85		85
TOTAL :	12593	85	1009	13687
Membres associés :	16			16
GRAND TOTAL :	12609	85	1009	13703

*Selon les plus récents renseignements fournis par le Conseil du Trésor.

Organigramme Bureau national de l'ACEP



Association canadienne des employés professionnels

Personnel du Bureau national

Claude Poirier	Président	cpoirier@acep-cape.ca
Claude Danik	Directeur général des politiques	cdanik@acep-cape.ca
Jean Ouellette	Directeur général des opérations	jouellette@acep-cape.ca
Donna Martin	Gestionnaire des services d'administration	dmartin@acep-cape.ca
Deborah Fiander	Agente de communications	dfiander@acep-cape.ca
Brigitte Richard	Adjointe à l'agente de communications	brichard@acep-cape.ca
Pierre Lebel	Agent des nouveaux médias et des relations externes	plebel@acep-cape.ca
Hélène Paris	Agente de recherche	hparis@acep-cape.ca
Sandra Wensink	Agente des finances	swensink@acep-cape.ca
Mark Courty	Adjoint à l'agente des finances	mcourty@acep-cape.ca
Sandra Patry	Adjoint à l'agente des finances	spatry@acep-cape.ca
Sylvie Francoeur	Coordonnatrice des services	sfrancoeur@acep-cape.ca
Isabelle Borré	Agente d'éducation	iborre@acep-cape.ca
Sylvie Richard	Agente de l'information	srichard@acep-cape.ca
Liana Griffin	Coordonnatrice des approvisionnements	lgriffin@acep-cape.ca
Sharon Wilson	Adhésion	swilson@acep-cape.ca
Claude Archambault	Agent des relations de travail	carchambault@acep-cape.ca
Walter Belyea	Agent des relations de travail	wbelyea@acep-cape.ca
Karen Brook	Agente des relations de travail	kbrook@acep-cape.ca
Michel Charette	Agent des relations de travail	mcharette@acep-cape.ca
Isabelle Germain	Agente des relations de travail	igermain@acep-cape.ca
Bruno Loranger	Agent des relations de travail	bloranger@acep-cape.ca
Bertrand Myre	Agent des relations de travail	bmyre@acep-cape.ca
Isabelle Petrin	Agente des relations de travail	ipetrin@acep-cape.ca
Yves Rochon	Agent des relations de travail	yrochon@acep-cape.ca
Lionel Saurette	Agent des relations de travail	lsaurette@acep-cape.ca
Claude Vézina	Agent des relations de travail	cvezina@acep-cape.ca
Anita Bangiricenge	Commis d'administration	abangiricenge@acep-cape.ca
Julie Courty	Commis d'administration	jcourty@acep-cape.ca
Véronik Guy	Commis d'administration	vguy@acep-cape.ca
Chantale Lebel	Commis d'administration	clebel@acep-cape.ca
Patrick O'Reilly	Commis d'administration	poreilly@acep-cape.ca

Association canadienne des employés professionnels

RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP 2010 - 2011



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