

Association canadienne des employés professionnels



RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP
2009 - 2010

Table des matières

Message du président	2
Le budget 2010	4
Négociation collective	5
Conversion EC	7
La contestation en vertu de la <i>Charte</i>	8
Le régime de pension de retraite de la fonction publique	10
L'appel concernant les pensions	13
L'examen législatif de la LEFP	14
L'enjeu du recensement	19
Représentation et consultation	20
Envois électroniques	24
Formation à l'ACEP	24
Comités de l'ACEP	25
Délégués syndicaux	32
Répartition des membres	35
Bureau national	37

Message du président


Chers collègues,

Certaines personnes se plaignent que leur travail est toujours le même, sans surprise... C'est loin d'être le cas de la plupart des présidents de syndicats, à l'heure actuelle. L'employeur nous tient occupés et cherche sans cesse à nous prendre à contre-pied. Après avoir rompu avec la tradition en matière de négociation et avoir imposé son offre finale en 2008, après avoir diffusé, par le biais d'alliés comme l'Institut C. D. Howe, toutes sortes de messages distordus au sujet du régime de pension de retraite de la fonction publique en 2009, voilà qu'il vient de lancer une nouvelle série d'examins des programmes et des stratégies comme conséquence directe du budget fédéral de mars 2010.



L'ACEP ne pouvait pas laisser passer ces événements sans réagir. Nous savons pertinemment que nos membres rendent des services et exécutent des programmes essentiels pour la population canadienne. Nous savons également que nos membres sont des professionnels de formation dont les compétences sont en grande demande tant dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ces employés spécialisés méritent qu'on les traite bien. Il est fort dommage que l'employeur, le Gouvernement du Canada en l'occurrence, ne semble pas s'en rendre compte. L'ACEP continuera de rappeler à l'employeur l'importance d'une fonction publique professionnelle et compétente.

D'autre part, nous avons entrepris d'examiner la façon dont nous communiquons avec vous, les autres syndicats, les médias, les députés et le grand public. Dans le rapport annuel de cette année, il est question des travaux de nos comités et de la manière dont ils modifieront le fonctionnement de l'ACEP et l'image que nous projetons. Nous sommes des professionnels. Nous fournissons au gouvernement les données, les analyses et les avis dont il a besoin pour prendre des décisions éclairées. Nous donnons au gouvernement les outils et les services nécessaires pour communiquer dans les deux langues officielles. À ce titre, nous devons être considérés comme des spécialistes, et l'image à laquelle nous avons travaillé et continuerons de travailler est la suivante : nous sommes des travailleurs et travailleuses du savoir sur lesquels on peut toujours se fier pour obtenir la vérité, toujours factuelle.



Le présent rapport fait aussi le point sur les grands dossiers sur lesquels nous nous sommes attelés à la tâche. Il va sans dire que l'un deux était les menaces à l'égard de notre régime de pension de retraite. Nous avons publié deux numéros d'*Entre professionnels* sur la question : le premier réfutait l'étude de l'Institut C. D. Howe et le second remettait les pendules à l'heure sur le mythe du Cadillac des régimes de pension de retraite.

Les lecteurs y trouveront également plusieurs comptes rendus, notamment sur notre contestation en vertu de la *Charte*, l'appel concernant l'excédent des caisses de retraite, l'examen quinquennal de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, le formulaire long du Recensement, les négociations collectives, la conversion EC et les griefs de principe.

C'est par la lecture du présent rapport et d'*Entre professionnels* ou la consultation du site Web de l'ACEP que vous pourrez le mieux vous tenir au courant de ce que nous faisons pour vous et de l'évolution de notre relation avec l'employeur. La fonction publique fait l'objet d'attaques répétées depuis quelques années, et la diffusion de l'information se veut la première réplique. Vient ensuite la mobilisation contre ces attaques.

J'espère que la lecture du présent rapport annuel vous procurera autant de plaisir que nous en avons eu à le préparer à votre intention. ●

Claude Poirier
Président de l'ACEP



Le budget 2010

Le document du budget 2010 révèle que les ministères et organismes n'auront droit à aucuns fonds supplémentaires pour absorber les hausses de salaire de 1,5 % prévues pour l'année financière. Les ministères et organismes doivent trouver dans leurs propres coffres les fonds nécessaires, quelle qu'en soit la manière, même au prix d'une réorganisation de l'effectif. Les préoccupations demeurent que ces restrictions pourraient entraîner des licenciements.

Les pensions n'étaient pas en cause, mais cela ne signifie pas qu'elles soient à l'abri de manipulations dans le prochain budget. En fait, il est tout à fait prévisible que le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale subira des modifications dans les prochains discours annuels du budget.

Comme l'a fait observer le président de l'ACEP Claude Poirier, « Les membres sont

En prévision du dépôt du budget 2010, le Comité de mobilisation et d'éducation a convoqué les membres de l'ACEP à une assemblée générale extraordinaire afin d'examiner les incidences possibles du budget.

préoccupés des attaques futures possibles contre leurs pensions et de l'impact des restrictions sur leurs salaires, leurs avantages sociaux et leur charge de travail. Leurs préoccupations sont légitimes. Nous devons demeurer vigilants. L'ACEP travaillera de très près avec l'employeur lorsque viendra le temps d'examiner des façons d'absorber les restrictions budgétaires autrement qu'en mettant au pilori les régimes de pension de la fonction publique fédérale. »

Pour plus d'information sur la réaction de l'ACEP au budget 2010, voir le « Comité de mobilisation et d'éducation » en page 25. ●



Négociation collective :

Négociation collective EC et TR

À l'automne 2008, tous les agents négociateurs siégeant aux tables de négociation ont reçu de l'employeur une « offre finale », assortie de la menace d'une loi sur le gel des salaires si les conventions n'étaient pas ratifiées. Cette offre équivalait ni plus ni moins à un contrôle des salaires, les employés ayant droit à des augmentations économiques sur quatre ans de 2,3 % la première année et de 1,5 % les trois années subséquentes. Les contrôles des salaires imposés par la loi C-10 (Loi sur le contrôle des dépenses) viennent à expiration le 31 mars 2011.

Lors des dernières négociations collectives EC, l'ACEP a remis la conversion EC sur la table, dans l'espoir de négocier les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux EC découlant de la conversion. Vous vous rappellerez qu'en 2006, l'ACEP avait accepté une convention collective d'un an, car l'exercice de conversion n'avait pas suffisamment avancé pour régler ces deux questions.

Nous pouvons maintenant partager l'information avec vous, puisque ce qui a transpiré de la table de négociation est devenu public lorsque la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a entendu le grief de principe de l'ACEP sur l'application du paragraphe 27.07 de la convention collective (voir « Conversion EC – le grief » en page 7 pour d'autres informations sur le grief de principe). Au printemps 2008, l'équipe de négociation a présenté au Conseil du Trésor ses revendications sur les taux de salaire : elle comprenait une proposition sur les rajustements salariaux et les effets de la



conversion sur la relativité avec le marché du travail privé et avec les autres groupes de la fonction publique pour l'unité de négociation EC. À cette époque, l'équipe de négociation du Conseil du Trésor a indiqué qu'elle n'avait pas encore de mandat sur la position à prendre sur les taux de salaire pour la conversion et qu'elle s'efforcerait de l'obtenir au plus tard en septembre. Ce mois venu, une rencontre a eu lieu le 24 septembre au cours de laquelle l'ACEP a été informée que l'équipe de négociation de l'employeur n'avait pas encore reçu le mandat d'aborder les questions salariales liées à la conversion.

Comme il est indiqué ci-dessus, nous avons reçu en novembre 2008 une « offre finale » non négociable. Les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération au moment de la transposition des employés aux nouveaux niveaux EC issus de la conversion n'ont jamais été négociés!

En conséquence, en juillet 2009, l'ACEP a déposé un grief de principe fondé sur le refus de négocier de l'employeur. Ici encore, voir « Conversion EC – le grief » en page 7.

*Cette façon de
l'employeur d'aborder le
processus de négociation
collective a soulevé
beaucoup de spéculation,
de même que le moment
choisi pour le faire.*

Les prochaines rondes

La convention collective TR expire le 11 avril 2011, et la convention EC, le 21 juin 2011.

Au moment d'écrire ces lignes, l'ACEP n'avait pas encore reçu la même offre de retourner à la table de négociation qui a été faite en septembre de cette année à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Cette façon de l'employeur d'aborder le processus de négociation collective a soulevé beaucoup de spéculation, de même que le moment choisi pour le faire. N'ayant pas encore reçu d'invitation de revenir plus tôt aux tables de négociation, l'ACEP maintiendra son



parcours déjà établi pour la prochaine ronde de négociation collective, qui doit commencer au printemps 2011.

Négociation collective à la Bibliothèque du Parlement

La convention collective pour l'unité de négociation de la Bibliothèque du Parlement vient à expiration le 15 juin 2011.

Sondage électronique

Au cours de la dernière ronde de négociation avec la Bibliothèque du Parlement, l'ACEP a mené un sondage pilote électronique auprès de ses membres de l'unité de négociation, dans l'espoir de procéder à des sondages semblables à une plus grande échelle avec les membres TR et EC. Les membres de chaque unité de négociation seront donc invités au cours de cette ronde à participer en ligne à des sondages sur les négociations collectives. ●

Conversion EC – Le grief

*Comme le souligne l'article sur la Négociation collective en page 5 du présent rapport annuel, malgré le fait que l'employeur ait manifesté sa bonne foi et indiqué son intention d'en arriver à une entente sur les taux et les règles de rémunération des employés lors de la transposition aux nouveaux niveaux EC issus de la conversion – **ces aspects cruciaux de la conversion n'ont jamais été négociés...***

En juillet 2009, l'ACEP a déposé un grief de principe alléguant le refus de négocier de l'employeur.

Paragraphe 27.07 de la convention collective EC :

Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Association les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des fonctionnaires au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

L'ACEP soutient que l'employeur a clairement violé les dispositions de la convention collective. L'audition du grief a eu lieu le 14 septembre 2009. Dans une décision rendue le 6 octobre, M^{me} Hélène Laurendeau, sous-ministre adjointe du Conseil du Trésor, a rejeté le grief. L'employeur prétend qu'il s'est acquitté de ses obligations prévues au paragraphe 27.07.

L'ACEP n'est pas d'accord avec la décision et a déposé un avis de renvoi du grief de principe à l'arbitrage à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) le 7 octobre 2009.

Lors du dépôt de l'avis de renvoi du grief de principe à l'arbitrage, l'ACEP avait informé la CRTFP qu'elle était prête à participer à un processus de médiation afin de tenter de régler le grief. Le Conseil du Trésor a informé la CRTFP

et l'ACEP qu'il était d'avis que la médiation n'était pas opportune dans cette affaire.

M^{me} Michèle A. Pineau, vice-présidente de la CRTFP, a entendu le 9 septembre 2010 l'affaire en arbitrage. À l'audience, l'ACEP a soutenu que le texte du paragraphe 27.07 imposait à l'employeur l'obligation de négocier les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des fonctionnaires au moment de la transposition aux nouveaux niveaux de classification puisque la nouvelle norme de classification EC avait été établie et mise en œuvre pendant la période d'application de la convention collective.

La convention collective a été signée le 11 mars 2009 et la nouvelle norme de classification a été mise en œuvre le 22 juin 2009. L'employeur a prétendu que les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux avaient été négociés et intégrés dans la convention collective. (Pour plus d'information, lire *Négociation collective* à la page 5.)

M^{me} Pineau a rejeté le grief dans une décision rendue le 27 septembre 2010. Elle affirme qu'en signant la convention collective comportant les taux de rémunération EC, à la suite de la ratification de l'entente de principe par ses membres, l'ACEP acceptait, dans les faits, que ces taux constituaient les nouveaux taux de rémunération négociés conformément au processus de conversion EC. Au moment d'aller sous presse, l'ACEP envisageait la possibilité d'interjeter appel. ●

La contestation de l'ACEP en vertu de la *Charte* – la saga juridique se poursuit

En mai 2008, l'IPFPC et l'ACEP ont lancé une contestation constitutionnelle dans le but de faire invalider les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) qui interdisent aux fonctionnaires fédéraux de négocier des protections et améliorations dans divers domaines, dont les pensions, les classifications et la dotation...

Cette mesure repose sur ce qui suit :

Le 8 juin 2007, 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 pour la première fois que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé par la liberté d'association garantie à l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En conséquence, il appert que les restrictions imposées par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* sur la

négociation relativement à des conditions d'emploi importantes pour être incluses dans une convention collective violent dorénavant la garantie de la liberté d'association prévue dans la *Charte*.

Dans ce jugement, la Cour suprême a conclu que le droit de négociation collective ne saurait se limiter à la simple possibilité de présenter des revendications. Par voie de conséquence nécessaire, la *LRTFP* prévoit que certains sujets ne peuvent faire partie du contenu d'une convention collective valide; le



processus de négociation collective perd donc tout sens à leur égard.

Au cours de la plus récente ronde de négociations, le gouvernement a continué à refuser de négocier des questions aussi critiques que les pensions et les systèmes de classification des emplois, mais s'est plutôt appuyé sur les restrictions législatives que contestent maintenant l'Institut professionnel de la fonction publique de Canada (IPFPC) et l'ACEP. En conséquence, ces deux syndicats ont décidé qu'il était indispensable de procéder à une contestation pour faire valoir les droits constitutionnels de leurs membres.

Les syndicats sont d'avis que les restrictions législatives contestées enfraignent fondamentalement leur capacité de participer à des activités associatives protégées et que l'adoption de ces limites par le gouvernement constitue une ingérence substantielle dans la capacité des membres de l'IPFPC et de l'ACEP à prendre part à des négociations collectives.

L'article 7 de la *LRTFP*, qui porte sur la classification, se lit comme suit : *La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.*

L'article 7 de la *LRTFP* limite directement la négociation collective en retirant diverses questions de la table de négociation, notamment l'établissement des classifications, laissant ainsi l'employeur libre de déterminer ces questions de façon unilatérale.

L'article 113 interdit, entre autres choses, la négociation d'une condition d'emploi qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi*

Au cours de la plus récente ronde de négociations, le gouvernement a continué à refuser de négocier des questions aussi critiques que les pensions et les systèmes de classification des emplois, mais s'est plutôt appuyé sur les restrictions législatives.

sur l'emploi dans la fonction publique, de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Ainsi, les questions connexes sont exclues de la négociation collective, de même que tout ce qui touche directement ou indirectement aux pensions de retraite.

Les articles 150 et 161 interdisent de porter en conciliation ou en arbitrage les questions de pension, de classification et de dotation.

Prises dans leur ensemble, ces dispositions de la *LRTFP* constituent de graves restrictions aux droits que la *Charte* confère aux membres de l'ACEP et à tous les fonctionnaires fédéraux. Si l'ACEP et l'IPFPC ont gain de cause, le gouvernement aura l'obligation de négocier les pensions, la classification et la dotation et de restaurer ces droits dans la pratique. ●

Le régime de pension de retraite de la fonction publique et le mythe du Cadillac

À l'automne 2009, l'Institut C. D. Howe a publié un rapport intitulé « Supersized Superannuation: The Startling Fair Value Cost Of Federal Government Pensions ». L'ACEP a immédiatement pris des mesures dynamiques pour dénoncer les prémisses trompeuses et erronées de ce rapport. Avec l'aide de son ancien président, Bill Krause, l'Association a publié une analyse du rapport et consacré les deux numéros de 2010 d'Entre professionnels aux distorsions qui y sont présentées et aux idées fausses courantes concernant le régime de pension de retraite de la fonction publique.

Dans son rapport, l'Institut C. D. Howe, un centre d'études et de recherches conservateur, soutient que les régimes de pension de retraite de la fonction publique du Canada, des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada accusent un important déficit. Une des conclusions du rapport, c'est que ses auteurs, en utilisant ce qu'ils appellent des évaluations de remplacement et la comptabilité à la juste valeur, ont calculé que ces régimes accusaient un déficit cumulatif de près de 522 milliards de dollars à la fin de l'exercice 2008-2009.

Après un examen sérieux de l'information présentée dans le rapport et une analyse des diverses méthodes comptables à la disposition de l'Institut, on a jugé que l'utilisation de la « comptabilité à la juste valeur » avait effectivement faussé les données au point de refléter à peine la réalité.

La comptabilité à la juste valeur (CJV) se définit comme « le montant pour lequel un actif peut être échangé ou un passif émis entre deux parties volontaires et bien informées dans le cadre d'une transaction à intérêts contradictoires. » Les prix cotés dans les marchés actifs doivent être utilisés comme juste valeur, le cas échéant. En l'absence de tels prix, il faut recourir aux techniques d'évaluation et à toute

l'information sur le marché pertinente. Il est permis d'apporter un rajustement important à un prix observé pour en arriver à un prix auquel une transaction ordonnée se ferait.

Par comparaison, en comptabilité au coût d'origine (CCO), les actifs et les passifs sont constatés à leurs valeurs d'acquisition à l'origine. En règle générale, ils ne sont plus

*La pension moyenne de
l'ensemble des retraités de
la fonction publique
fédérale est inférieure à
24 000 \$ par année.*

reformulés par la suite pour tenir compte des changements de valeur. Les coûts constatés dans l'état des résultats se fondent sur le coût d'origine des biens vendus ou utilisés, plutôt que sur leur coût de remplacement. Les prix et les taux à long terme sont souvent rajustés sur de longues périodes, ce qui donne des résultats moins volatiles.

De fait, comme nous l'avons souligné dans notre analyse, l'actuaire en chef du Canada a choisi la méthode plus conventionnelle de la CCO. Ce qui nous amène à la question suivante : pourquoi ne pas entreprendre un examen des régimes de pension en utilisant la méthode comptable selon laquelle ces régimes sont régis?

Les médias, à quelques exceptions près, se sont emparés de cette mésinformation et en ont fait leurs choux gras. L'ACEP s'est alors sentie obligée de corriger les idées fausses selon lesquelles le régime de pension de retraite de la fonction publique serait le « Cadillac » des régimes...

Le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale – définition et fonctionnement

Le ministre responsable du régime de pension est le président du Conseil du Trésor.

L'administrateur du régime est le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux.

L'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP) aide le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux dans la gestion du régime. Il s'agit d'une société d'État canadienne qui gère les contributions nettes de l'employeur et des adhérents aux régimes de pension de la Gendarmerie royale du Canada, des Forces canadiennes et de la fonction publique fédérale, qui totalisent environ quatre milliards de dollars. En 2000, la *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public* a été modifiée de manière à prévoir l'investissement externe de ces contributions. Les sommes sont investies dans des titres à revenu fixe, des actions canadiennes et étrangères, des placements immobiliers, des placements privés, des placements en infrastructures et d'autres placements admissibles.



Selon le site Web d'Investissements PSP : « La croissance soutenue que connaît actuellement Investissements PSP en fait un milieu de travail stimulant qui favorise l'innovation, le travail d'équipe, ainsi que la création d'opportunités de développement dans tous les secteurs de l'organisation. » On est très loin des funestes présages du rapport de l'Institut C. D. Howe.

Le fonctionnement de base du régime

Les employés nommés pour une période indéterminée (minimum de 12 heures par semaine) ou pour une période de plus de six mois commencent à cotiser au régime dès le début de leur emploi; les employés nommés pour une période déterminée (six mois ou moins), eux, commencent après avoir achevé six mois d'emploi continu. Il s'agit d'un régime à prestations déterminées.

Avant l'âge de 65 ans, la pension est calculée comme suit : 2 % X le nombre d'années ouvrant droit à pension (jusqu'à concurrence de 35) X le salaire moyen des cinq années consécutives les mieux payées. Les prestations du régime de pension de la fonction publique sont réduites automatiquement selon une formule normalisée à l'âge de 65 ans – soit l'âge normal d'admissibilité au Régime de pensions du Canada (RPC)/Régime des rentes du Québec (RRQ). Étant donné que tous les travailleurs et travailleuses et employeurs canadiens doivent aussi contribuer au RPC s'ils travaillent à l'extérieur du Québec ou au RRQ s'ils travaillent au Québec, les contributions et les prestations du régime de pension de la fonction publique sont coordonnées avec celles du RPC/RRQ.

Une pension non réduite est payable à l'âge de 60 ans, si l'employé ou l'employée compte au moins deux années de service ouvrant droit à pension, ou à l'âge de 55 ans s'il ou elle compte au moins 30 années de service ouvrant droit à pension.

En 2010, les fonctionnaires contribuent 5,5 % de leurs gains au régime de pension, jusqu'à concurrence du maximum établi par le RPC/RRQ, et 8,4 % de leurs gains supérieurs au maximum établi par le RPC/RRQ. L'ACEP craint que ce pourcentage n'augmente dans le budget du gouvernement fédéral pour 2011.

Le niveau minimum, appelé exemption de base de l'année (EBA), est fixé à 3 500 \$; le niveau maximum est établi chaque année par le RPC/RRQ et est appelé maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP). Le maximum est rajusté chaque année en janvier, en fonction des hausses du salaire moyen. En 2010, il est de 47 200 \$.

La pension est indexée en fonction des hausses du coût de la vie, au début de chaque année civile. En 2010, il s'agit d'une augmentation de 0,5 %. Les administrateurs du régime disent

qu'ils « tiennent compte des hausses du coût de la vie », mais il suffit d'une brève incursion sur le site Web de Statistique Canada pour constater qu'au cours de la période de 12 mois se terminant en septembre 2010, les prix de sept des huit composantes principales de l'IPC ont augmenté : transports, 2 %, logement, 2,4 %, aliments, 1,6 %, dépenses du ménage, 1,9 %...

À l'heure actuelle, le pouvoir du Conseil du Trésor est limité à faire en sorte que le taux de cotisation des adhérents ne puisse dépasser 40 % du coût de prestation des services courants du régime.

Le résultat

La pension moyenne de l'ensemble des retraités de la fonction publique fédérale est inférieure à 24 000 \$ par année.

En guise de comparaison

Il est vraiment démoralisant de comparer cette pension de 24 000 \$ par année à celles des députés. Les pensions des députés sont indexées au taux de 3,3 %. La pension *minimale* est de 28 000 \$, mais il va sans dire qu'elle augmente en fonction du nombre d'années de service du député ou de la députée. Selon des renseignements figurant sur le site Web de la Fédération canadienne des contribuables, la pension moyenne des politiciens qui ont pris leur retraite ou qui ont été défaits lors de la dernière élection fédérale en 2008 s'établit à 74 890,26 \$ en dollars de 2008. L'indemnité de départ moyenne était de 81 378,34 \$. Voilà *LE* Cadillac des régimes.

Pour une analyse approfondie de ces questions, veuillez vous rendre sur le site Web de l'ACEP et consulter le numéro d'août 2010 d'*Entre professionnels* : « Les pensions dans la fonction publique fédérale – le mythe du Cadillac », à <http://www.acep-cape.ca/FR/publications/>. ●

L'appel concernant les pensions – une autre saga juridique

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. Les demandeurs ont de nouveau comparu devant les tribunaux en avril 2010 dans le cadre du litige relatif à la mainmise sur l'excédent de 30 G\$.

Les avocats des demandeurs ont dressé un sommaire rétrospectif des faits et exposé les incidences du projet de loi C-78 et les motifs pour lesquels ils estiment que le juge de première instance a commis une erreur dans sa décision. Ils ont réitéré leur position fondamentale selon laquelle l'excédent actuariel amorti des années 1990 provenait de cotisations qui doivent rester dans le compte de pension de retraite. Il existe un intérêt juridique relativement à la question du surplus.

Les avocats des demandeurs ont respectueusement fait valoir et soutenu que le juge de première instance a commis des erreurs sur les points suivants :

- 1) le compte de pension de retraite ne constitue pas un actif;
- 2) le juge de première instance a uniquement reconnu qu'il n'existait pas de compte distinct – pas de fonds séparé;

- 3) le juge de première instance a également commis une erreur en ne statuant pas que toutes les cotisations doivent rester dans le compte.

Les avocats des demandeurs ont consacré une bonne partie du temps qui leur était réservé à plaider que le compte de pension de retraite constitue un actif réel et que l'employeur a manqué à son obligation fiduciaire en autorisant que les cotisations excédentaires servent à réduire le déficit.

Les avocats du procureur général ont présenté de nombreux arguments, le principal étant que la position des demandeurs repose sur l'interprétation que le Parlement avait eu l'intention de se conférer un intérêt et un avantage au-delà de ceux qui étaient établis dans la loi. Ils ont également fait valoir que la Cour d'appel ne devrait pas réviser la décision du tribunal de première instance, compte tenu des principes judiciaires établis par la Cour suprême.

Le 8 octobre 2010, la Cour d'appel de l'Ontario a rejeté les actions. Les parties examinent s'il y a lieu de prendre d'autres mesures. ●

L'examen législatif de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*

Cinq ans après son adoption, la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) fait l'objet d'un examen législatif dans le cadre duquel on a demandé à l'ACEP quelle avait été son expérience relativement à l'administration et au fonctionnement de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) par rapport aux intentions initiales de la LMFP. Comme nous l'avons exposé à l'employeur...

La LEFP

L'adoption de la LMFP avait pour objectif avoué de moderniser le mode de gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. La nouvelle LEFP était censée régler les préoccupations des fonctionnaires et de la direction concernant les méthodes et les pratiques de recrutement. Les principaux buts étaient les suivants :

- ▶ transformer la façon dont les fonctionnaires étaient recrutés – en embauchant désormais les « bonnes personnes »;
- ▶ s'efforcer de faire en sorte que la fonction publique soit représentative de la diversité du Canada;
- ▶ transformer la façon dont les fonctionnaires étaient gérés et appuyés;
- ▶ mettre l'accent sur l'apprentissage et le perfectionnement des employés à tous les niveaux;
- ▶ clarifier les rôles et responsabilités et rendre les gestionnaires comptables de leurs décisions en matière de recrutement;
- ▶ rationaliser le processus de recrutement en le rendant plus rapide, plus transparent, plus accessible, équitable et respectueux des employés, et favoriser le dialogue efficace entre les employés et la direction.

A-t-on atteint ces objectifs? En deux mots, absolument pas.

L'expérience nous révèle que la notion de « bonne personne » dans les décisions de recrutement présente des risques d'abus et n'a pas abouti au but explicite de trouver la bonne personne pour le poste dans la majorité des cas. Les qualités et les compétences requises pour assumer les responsabilités du poste ne semblent pas constituer une priorité dans les décisions de dotation. Il est devenu plus facile pour les gestionnaires de simplement confirmer les nominations intérimaires dans les postes, et les processus de recrutement non annoncés dans les ministères semblent généralisés.

En ce qui concerne la responsabilité des gestionnaires pour leurs décisions dans le processus de recrutement, les motifs extrêmement restreints de contester les décisions de dotation alimentent le cynisme à l'égard du processus et la perception qu'il est impossible de rendre les gestionnaires imputables de leurs décisions de dotation. Il y a lieu de noter que nos membres nous ont déclaré qu'ils se trouvent dans une situation intenable en cas d'erreur ou d'abus de pouvoir perçu dans le processus de recrutement. Ils doivent désormais accuser quelqu'un – leur gestionnaire actuel ou un autre pour lequel ils aimeraient travailler – d'avoir abusé de son pouvoir. Ils ne peuvent plus tenter d'attaquer ou de contester un processus, ils doivent désormais accuser une personne. Il en

résulte des conflits, des craintes de représailles, et, au bout du compte, nos membres finissent pas décider de ne pas se prévaloir de leurs droits. Ils considèrent un tel recours comme « limitant leurs perspectives de carrière ».

En outre, le consensus général qui se dégage, c'est que les modifications apportées à la *LEFP* n'ont pas accéléré le processus de recrutement, comme la nouvelle loi était censée le faire. Un grand nombre de nos membres nous ont déclaré que les mesures de dotation, de l'avis de poste vacant initial à l'avis de nomination à un bassin de recrutement, peuvent prendre jusqu'à 14 mois, et même plus.

Dans le cas de la transparence, le caractère très subjectif de la sélection d'un candidat ou d'une candidate à un poste en fonction de la notion de « bonne personne » se prête mal à un processus transparent du fait qu'il est impossible de quantifier les critères sur lesquels repose la décision. En outre, l'absence de toute obligation de donner un préavis en temps opportun dans les cas de

nominations intérimaires a abouti à des situations ridicules dans lesquelles l'avis de nomination intérimaire et l'annonce de recours ont été donnés après la fin de la période d'affectation.

Les questions d'équité et d'accessibilité des processus de dotation préoccupent grandement nos membres. Le processus est devenu plus lourd en vertu de la nouvelle loi. Un sentiment général de résignation à l'égard du processus se dégage, car les motifs de recours sont extrêmement limités. On nous avait promis un processus plus équitable du fait de l'ajout d'un tribunal quasi-judiciaire chargé d'examiner les décisions de la direction, mais nous nous sommes rapidement rendu compte que la loi habilitante donnait, de fait, un résultat contraire. La *LEFP* limite les motifs de plaintes à tel point qu'il est à toutes fins utiles impossible de s'acquitter du fardeau de la preuve requise pour que le tribunal puisse intervenir. La situation est aggravée à cause du pouvoir de réparation extrêmement limité du tribunal et de l'intervention constante de la Commission de la



Si le Conseil du Trésor est sérieux au sujet de son examen et veut vraiment modifier la loi de manière à améliorer les relations de travail, il devrait commencer par changer les articles de la LRTFP qui interdisent, inconstitutionnellement, de négocier les questions relatives à la classification, à la dotation et aux pensions de retraite.

fonction publique – qui est censée être une intervenante impartiale, une « gardienne du mérite et de l'impartialité » – contre les intérêts des employés qui présentent des plaintes.

Un exemple des pouvoirs restreints de recours se trouve dans l'affaire *Cameron et Maheux c. l'administrateur général de Service Canada et al* (2008 TDFP 16). Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) a jugé que la nomination en cause était de mauvaise foi et non fondée sur le mérite, mais il a ajouté que l'annulation de la nomination ne constituait pas une mesure corrective appropriée dans les circonstances. Si des requérants prennent le temps et se donnent la peine de prouver effectivement la mauvaise foi par la présentation de plaintes dans des cas qualifiés à juste titre de « limitant leurs perspectives de carrière », sans disposer de recours efficace, d'autres sont-ils susceptibles de faire de même? Nous en doutons.

La LRTFP

Du point de vue de l'ACEP, la *LRTFP révisée* n'est pas une loi du travail équilibrée comme on en trouve dans de nombreuses provinces. Elle favorise l'employeur plutôt que de tenter d'établir l'équilibre entre le gouvernement et ses syndicats.

La *LRTFP* a aussi été modifiée en vue d'encourager et de favoriser le dialogue entre la direction et les syndicats, la recherche de solutions communes et des négociations collectives plus efficaces. Les modifications ont également élargi le champ de compétence de la Commission des relations de travail

dans la fonction publique (CRTFP) pour ce qui est des droits de la personne, des plaintes relatives au devoir de juste représentation (DJR) et d'autres questions.

En ce qui concerne le dialogue entre la direction et les syndicats, force nous est de conclure que la loi n'a pas eu le résultat escompté. Faute de définition claire du terme « consultation », plusieurs ministères et gestionnaires ont décidé d'interpréter cette obligation dans son sens le plus simple et le plus inadéquat : la fourniture d'information. Les relations entre la direction et l'ACEP ne se sont pas améliorées dans plusieurs ministères (ou dans la majorité des ministères), car la consultation continue d'y être considérée comme une obligation importune plutôt que comme la pierre angulaire d'une saine gestion des ressources humaines. En outre, sans procédure de règlement des différends par une tierce partie, les initiatives d'élaboration conjointe ne constituent rien de plus que des partenariats anormaux qui taxent les ressources des agents négociateurs pendant que l'employeur conserve le plein contrôle du processus décisionnel.

Pour ce qui est du processus d'arbitrage et de son efficacité, l'ACEP est préoccupée au sujet de la capacité de la CRTFP de fonctionner et de traiter avec efficacité les causes d'arbitrage et les plaintes relatives au DJR. Dans le cas de l'arbitrage, une récente cause de la Cour fédérale, *PG du Canada c. Amos*, illustre l'inefficacité du processus d'arbitrage actuel. La Cour a jugé qu'un arbitre en vertu de la *LRTFP révisée* n'est pas habilité à instruire une

plainte pour violation présumée de règlement parce que le libellé de la LRTFP ne l'y autorise pas expressément. Les arbitres en vertu du *Code canadien du travail* peuvent effectivement établir s'il y a eu ou non violation du règlement d'un grief sans que les parties soient obligées de reprendre le processus par la présentation d'un nouveau grief. Cette absence de compétence pourrait décourager le règlement des griefs et entraîner davantage de litiges, soit des griefs initiaux, soit de nouveaux griefs après règlement. Le libellé du *Code canadien du travail* serait donc préférable.

Quant aux plaintes de pratique déloyale de travail, l'article 190 de la LRTFP porte que :

« La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle : »

« g) l'employeur, l'organisation syndicale ou toute personne s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'article 185. »

La Commission possède aussi d'autres pouvoirs et fonctions en vertu de l'article 191 qui stipule que : sous réserve du paragraphe (3), la Commission

peut, sur réception de toute plainte présentée au titre du paragraphe 190(1), aider les parties à régler le point en litige. Si elle décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'elle juge raisonnable dans les circonstances, elle statue elle-même sur la plainte.

En vertu de la loi actuelle, l'obligation pour la Commission d'instruire toute plainte peut se révéler particulièrement onéreuse pour les petits agents négociateurs, compte tenu de la portée élargie des dispositions relatives au DJR qui a entraîné une plus grande complexité des questions et une augmentation correspondante du temps requis pour y réagir.

À notre avis, la CRTFP devrait adopter une procédure qui permettrait à un de ses représentants d'enquêter sur les allégations voulant qu'un syndicat ait agi arbitrairement, de manière discriminatoire ou de mauvaise foi dans la représentation d'un ou de plusieurs de ses membres.

Dans plusieurs juridictions, notamment l'Ontario, l'intimé ou l'intimée peut demander à la



commission de rejeter une plainte (ou celle-ci peut le faire de son propre chef) qui ne satisfait pas aux exigences fondamentales d'une cause défendable. La commission peut alors la rejeter sans consultation ni audition.

Les règles de procédure de la commission en Ontario stipulent qu'après qu'une plainte a été logée, un agent ou une agente des relations de travail est habituellement chargé de rencontrer l'employé ou l'employée et le syndicat pour tenter de les aider à en arriver à un règlement. À défaut d'un règlement, il y a consultation (ou audition informelle) devant un vice-président ou une vice-présidente de la commission. Au stade de la consultation, l'employé ou l'employée doit prouver que le syndicat a contrevenu à la *Loi sur les relations de travail*.

En ayant recours à des procédures plus informelles, la Commission des relations de travail de l'Ontario et les autres commissions des relations de travail ont réussi à traiter beaucoup plus efficacement les plaintes relatives au DJR.

À notre avis, les plaintes seraient traitées beaucoup plus rapidement si le libellé de la loi permettait à la CRTFP d'adopter des moyens plus efficaces de régler les plaintes relatives au DJR. La Commission n'a pas de pouvoirs suffisants pour préexaminer ou autrement éliminer efficacement ces plaintes. Bien que la Commission jouisse du pouvoir de rejeter les plaintes frivoles et/ou vexatoires, en vertu du paragraphe 40(2)¹, bon nombre de plaintes peuvent satisfaire à cette exigence préliminaire sans pour autant remplir le critère de la



cause défendable. Toutes les parties, l'employeur, les syndicats et les plaignants, doivent ainsi y consacrer de leur temps et de leurs ressources, tout comme la Commission d'ailleurs, alors qu'on pourrait et devrait recourir à des procédures plus efficaces et plus efficientes.

Les recommandations de l'ACEP

Si le Conseil du Trésor est sérieux au sujet de son examen et veut vraiment modifier la loi de manière à améliorer les relations de travail, il devrait commencer par changer les articles de la *LRTFP* qui interdisent, inconstitutionnellement, de négocier les questions relatives à la classification, à la dotation et aux pensions de retraite. En faisant en sorte que la discussion de ces questions se déplace de la table de consultation à la table de négociation, on contribuera pour beaucoup à établir un meilleur équilibre entre les parties, ce qui était d'ailleurs la raison initiale de modifier les lois qui régissent les relations entre l'employeur et les agents négociateurs dans la fonction publique fédérale. ●

¹Même cette disposition ne confère pas explicitement à la CRTFP le pouvoir de déclarer une personne partie vexatoire, procédure que la CRTO a adoptée dans le cas de personnes qui abusent des mécanismes de la commission. La CRTFP devrait adopter un libellé comme celui qui se trouve dans le règlement (article 27) du TDFP pour se conférer le pouvoir additionnel de procéder à de telles déclarations, le cas échéant.

L'enjeu du recensement

Au courant de l'été 2010, Tony Clement, ministre de l'Industrie et ministre responsable de Statistique Canada, annonçait l'abandon du formulaire long obligatoire de recensement.

Cette décision a soulevé une tempête d'objections de la part des professionnels qui vivent de la statistique, notamment Ivan Fellegi, la Canadian Association of Business Economists, la Fédération canadienne des municipalités, le Conseil économique des provinces de l'Atlantique, l'Association canadienne d'économie et le Conseil canadien de développement social. L'annonce a également soulevé l'inquiétude internationale.

Nous sommes l'agent négociateur représentant plus de 2 000 employés de Statistique Canada, notamment les statisticiens et les économistes, ainsi que 10 000 employés professionnels de la fonction publique fédérale qui, dans l'exercice de leurs fonctions, dépendent souvent de l'intégrité des renseignements générés par le recensement canadien. Nous sommes grandement préoccupés par l'incidence que cette décision aura sur la capacité de nos membres de bien servir leur employeur ainsi que le public canadien.

Comme le président de l'ACEP Claude Poirier le faisait observer dans une lettre aux membres, « *Le débat entourant le formulaire long de recensement, quelle qu'en soit l'issue, ne fait qu'illustrer le manque total de respect du gouvernement en place pour la compétence, les connaissances et le professionnalisme considérables de ses fonctionnaires.* »

Dans une lettre aux députés et sénateurs, M. Poirier s'exprime ainsi : « *Des centaines d'intervenants, organismes de charité, associations médicales, politiciens, groupes religieux et particuliers ont exprimé leur désaccord éclairé par rapport à la décision, et ont indiqué d'importantes préoccupations concernant les incidences*

de la décision sur la viabilité et la fiabilité des données du recensement canadien : sous-représentation des groupes minoritaires, des personnes handicapées, des groupes vivant dans des régions éloignées du pays; renseignements biaisés; renseignements insuffisants pour élaborer les programmes sociaux, les budgets régionaux ainsi que les profils géographiques et démographiques... la liste est presque sans fin.

Le gouvernement conservateur, en la personne de Tony Clement, n'a pas pour rôle de faire la micro-gestion des méthodes statistiques, à l'encontre de l'avis des experts dans le domaine, y compris de professionnels reconnus mondialement. »

Comme elle l'a déjà fait sur son site Web, l'ACEP souhaite reconnaître l'immense sacrifice de M. Sheikh, son intégrité et son professionnalisme. M. Sheikh a démissionné de son poste de statisticien en chef de Statistique Canada parce qu'il était en désaccord, pour des motifs professionnels, avec la décision du gouvernement conservateur d'éliminer le questionnaire long obligatoire de recensement.

Les membres de l'ACEP ne peuvent s'élever contre la décision du gouvernement, de peur des répercussions venant de l'employeur. M. Sheikh a exprimé les préoccupations et les objections des membres de l'ACEP dans tous les ministères du gouvernement, y compris Statistique Canada. ●

Représentation et consultation

Les agents des relations de travail (ART) sont les visages de l'organisation que les membres voient le plus souvent. Ils représentent les membres de l'ACEP dans des affaires d'emploi et de relations de travail liées aux conditions d'emploi. Ils représentent aussi l'Association dans les ministères et au niveau national, dans des consultations avec l'employeur au nom des membres. Ces deux aspects de leur travail exigent d'eux qu'ils aient à cœur le bien-être des membres et de l'Association dans son ensemble. Sur le plan des consultations, le président de l'ACEP et le directeur des relations de travail jouent également des rôles importants.

Voici un instantané de quelques-unes des réalisations de l'ACEP cette année.

Représentation

D'octobre 2009 à septembre 2010, 536 dossiers de représentation (formelle et informelle) ont été ouverts pour lesquels les agents de relations de travail de l'ACEP ont offert une représentation. Nombre des cas mettaient en cause des questions complexes telles que le harcèlement, l'accommodement et le rendement. La confidentialité nous interdit d'en parler directement, mais plusieurs cas importants méritent d'être mentionnés.

Un membre a fait l'objet de plusieurs mesures disciplinaires, allant de la lettre de réprimande à plusieurs notes de suspension entraînant en tout 34 jours de suspension. Plusieurs griefs ont été déposés au sujet de ces mesures disciplinaires et sur d'autres questions et le dossier du membre a été corrigé à sa satisfaction. Le membre a été remboursé pour les jours de suspension et les notes ont été supprimées de son dossier.

Un membre a déposé deux griefs : sur sa classification et son énoncé de fonctions. Il a tenté plusieurs fois sans succès de régler le litige avec l'employeur. L'ART a réussi à aider ce membre à régler l'affaire. Un énoncé de fonctions approprié a été produit et le niveau de classification a été relevé. Le membre a eu droit à un paiement rétroactif de près de deux ans.

Un membre a vu sa charge de travail augmenter sensiblement au fil des ans et l'employeur refusait de reclassifier son poste. Nous avons remis au comité étudiant le grief de classification la preuve que le ministère était au courant que des fonctions additionnelles avaient été attribuées au poste. De l'avis de l'ACEP, la section de classification du ministère n'avait pas évalué de façon appropriée les fonctions additionnelles. Le comité de grief de classification a accepté notre évaluation et a reçu le grief. Le niveau de classification du poste a été relevé, avec un effet rétroactif de près de deux ans.

Un membre a demandé de l'aide à l'ACEP parce qu'il était l'objet d'un traitement inapproprié de son superviseur depuis longtemps. Le membre estimait que la direction ne répondait pas bien à ses besoins d'accommodement. Il était de plus en plus préoccupé, car son superviseur critiquait beaucoup son rendement. Un plan d'action a été arrêté avec le membre et des discussions ont été entreprises avec des cadres supérieurs afin de tenter de régler la situation dans une démarche informelle. L'employeur a accepté de modifier les liens hiérarchiques temporairement pendant que le membre explorerait d'autres possibilités de carrière qui lui conviendraient mieux. L'ACEP a travaillé en étroite collaboration avec les représentants de l'employeur et, finalement, le membre a trouvé une autre affectation dans un poste qu'il estimait mieux convenir à son expérience de

travail. Le membre était très heureux du résultat et a aimé que l'affaire se règle de façon informelle, ceci étant moins stressant et prenant moins de temps.

Représentation – Conversion EC

À la suite de la conversion EC, 187 griefs de classification ont été déposés. Sur les 187, 60 ont été réglés, deux sont en attente d'une décision et 125 sont en suspens. Des 125 cas restants, un bon nombre n'ont pas encore été analysés et il est possible que les cas ne se rendent pas tous à l'audience.

Consultation

Outre le travail de représentation qu'ils accomplissent, les agents des relations de travail de l'ACEP représentent aussi le syndicat dans des consultations ministérielles et régionales, au sein de comités du Conseil national mixte et dans divers comités, dont le Comité de consultation patronale-syndicale des petits et micros

organismes. Voici un résumé des consultations tenues dans certains ministères et organismes.

Santé Canada : l'ACEP a continué d'exprimer son inquiétude sur la façon dont le ministère traite les cas de harcèlement, le projet pilote de perfectionnement EC et les multiples réorganisations dans diverses directions générales.

Anciens combattants : l'ACEP continue ses consultations sur la dévolution proposée de l'Hôpital Sainte-Anne à la province de Québec.

Agriculture Canada : l'ACEP continue ses consultations sur l'impact des compressions budgétaires sur l'accès à la formation linguistique, la charge de travail et la mobilité de nos membres. Les consultations se poursuivent sur l'équité en matière d'emploi.

Agence de promotion économique du Canada atlantique : des consultations ont eu lieu sur les politiques de congé, le harcèlement au travail et la dotation.



Travaux publics et Services gouvernementaux : des consultations ont eu lieu concernant la politique de stationnement nouvellement adoptée.

Patrimoine canadien : l'ACEP a participé à des consultations sur la restructuration. Les parties se sont réunies régulièrement et il semble que tous nos membres pourront trouver un emploi et éviter d'être déclarés excédentaires.

Ressources humaines et Développement des compétences : l'ACEP a tenu des consultations sur la procédure inefficace de règlement des griefs et sur des problèmes dans la procédure relative au harcèlement. Des groupes de travail ont été mis sur pied pour régler ces problèmes. Au sujet de l'impact du budget 2010, il a été établi que peu de postes EC (moins de dix) seraient touchés par la combinaison de l'examen stratégique et de la hausse de 1,5 %. Des consultations ont également eu lieu sur le harcèlement au travail, de même que sur un guide à l'intention des gestionnaires concernant la pandémie H1N1.

Agence canadienne de développement international : l'ACEP a tenu des consultations au sujet du budget de fonctionnement de l'agence, celui-ci ayant été augmenté encore cette année (dernière année d'un engagement de cinq ans du gouvernement). Aucun poste n'a été aboli, mais il est possible que des programmes soient coupés ou repoussés. Des consultations ont aussi porté sur la fermeture du Centre d'information sur le développement international. La fermeture était prévue pour le 31 mars 2010. Aucun emploi n'a été perdu.

Transports Canada : des consultations ont eu lieu sur la procédure problématique de règlement des griefs, les relations patronales-syndicales et le stationnement.

Environnement Canada : l'ACEP a tenu des consultations sur le code de déontologie, l'examen de la structure de consultation patronale-syndicale, de même que sur la question du stationnement.

Pêches et Océans : les consultations ont touché le code de déontologie, le mandat de divers comités, la nature des consultations et le stationnement.

Ressources naturelles : les consultations concernaient le protocole de consultation, les relations patronales-syndicales et le mandat du CLCPS.

École de la fonction publique du Canada : l'ACEP a tenu des consultations sur un protocole de retour au travail, la mise en œuvre du système intégré de gestion de l'apprentissage, des plans d'action concernant les résultats du sondage auprès des fonctionnaires, le plan d'action H1N1, la formation contre le harcèlement et la transition des services de la rémunération et des avantages.

Élections Canada : l'ACEP a tenu des consultations sur les dépenses et le recours à des employés à durée déterminée, une présentation au Conseil du Trésor pour augmenter le nombre de postes indéterminés, l'intranet et la planification stratégique des ressources humaines.

Affaires étrangères et Commerce international : des consultations ont eu lieu sur les règles du Conseil du Trésor régissant les conflits d'intérêts, le processus de dotation, notamment pour les postes à durée déterminée, les postes indéterminés et les employés excédentaires, de même que sur le mandat du Comité de consultation patronale-syndicale.

Bureau de la traduction : l'ACEP a tenu des consultations sur les questions de formation, Termium VI, les consultations de la section locale, les locaux à bureaux, l'amélioration des communications internes, la situation à la Rémunération et aux Avantages sociaux, un guide sur le retour au travail et les conflits d'intérêts, de même que sur l'évaluation du rendement.

Consultations du Conseil national mixte

Comité de santé et sécurité au travail : l'ACEP a participé à l'examen du mandat de ce comité.

D'octobre 2009 à septembre 2010, 536 dossiers de représentation (formelle et informelle) ont été ouverts pour lesquels les agents de relations de travail de l'ACEP ont offert une représentation.

Comité d'équité en matière d'emploi : le comité a été consulté sur l'impact du processus d'évaluation de l'aptitude à l'emploi de Santé Canada à titre d'obstacle possible au processus d'adaptation, des modifications proposées aux politiques du CT (politiques ayant une incidence sur l'équité en matière d'emploi), le modèle de maturité de la Commission canadienne des droits de la personne, les stratégies antiracisme pan-gouvernementales et l'impact des modifications au recensement sur la disponibilité et la fiabilité des données sur l'équité en matière d'emploi.

Conseil de gestion du Régime de soins dentaires : l'ACEP a contribué au développement d'une nouvelle brochure pour les employés qui aidera les membres du régime à comprendre leurs droits.

Examen de la gestion des politiques du Conseil du Trésor

L'ACEP a été invitée à participer à une initiative d'examen de la gestion des politiques et à un comité d'examen des politiques créé par le Conseil du Trésor. Essentiellement, le mandat du Conseil du Trésor est d'annuler le plus de politiques centrales possible et de déléguer directement aux ministères, par l'entremise de lignes directrices simples, la responsabilité de rédaction, de consultation et de mise en œuvre. À cette fin, le Conseil du Trésor a déjà annulé huit politiques, dont six sans consulter les agents négociateurs, et deux autres après le retrait de l'ACEP de la table. Nous avons décidé de nous retirer quand nous nous sommes rendu compte que notre contribution n'allait manifestement ni changer ni influencer les décisions du Conseil du Trésor.

Comité consultatif sur la pension

Le président de l'ACEP Claude Poirier a été nommé au Comité consultatif sur la pension (CCP) le 22 juin 2010. Au cours de l'exercice 2009-2010, l'ACEP a participé à quatre réunions du CCP et d'autres sont prévues dans un proche avenir. Les points suivants ont notamment été abordés à ces réunions : la nomination d'un conseiller spécial pour donner un recours efficace afin de traiter les plaintes des employés sur les pensions, les enjeux, le rapport annuel du régime de pension de retraite, les préoccupations des agents négociateurs quant aux réformes apportées au régime de pension de retraite à la suite des annonces faites dans le budget 2010 et le rapport de l'Institut C.D. Howe qui laissaient sous-entendre que des modifications devraient être apportées au régime pour réduire les coûts, et de possibles modifications non législatives, dont l'augmentation des cotisations des employés au régime.

Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique

Le directeur des relations de travail, Jean Ouellette, représente l'ACEP au Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique (CCCCFP). Le CCCFP s'est réuni le 30 avril 2010. Une discussion sur la revitalisation du CCCFP a occupé la majeure partie de la réunion. On a formé un groupe de travail avec mandat d'examiner les attributions, les ressources et la composition de l'organisme. Le groupe de travail a présenté ses recommandations au CCCFP. De nouvelles attributions ont été convenues et seront bientôt affichées sur le site Web du CCCFP. ●

Recevez électroniquement les documents et les avis de mise à jour du site Web de l'ACEP

Les membres qui s'abonnent aux envois électroniques de l'ACEP reçoivent par voie électronique non seulement les documents de l'ACEP, mais aussi les avis de mise à jour de son site Web. Le Comité des communications de l'ACEP a fait une priorité d'inciter les membres à utiliser cette option, dans le but de diffuser l'information plus vite, mieux et tout de suite, de réduire les coûts et, évidemment, de sauver des arbres. À l'heure actuelle, 30 % des membres se prévalent de ce service.

Les membres des unités de négociation de l'ACEP doivent cependant savoir que pour recevoir les mises à jour électroniques du site Web et les versions électroniques des publications de l'Association, ils doivent adhérer

comme membres de l'Association et doivent fournir à l'Association une adresse courriel personnelle. Il est très facile de le faire en cliquant sur le lien « Devenir membre » à la page d'accueil du site Web de l'ACEP. ●

Formation à l'ACEP

Comme par les années antérieures, l'ACEP a donné des cours de formation des délégués à ses représentants bénévoles, au printemps et à l'automne.

Les programmes suivants étaient notamment offerts : **Formation de base des délégués**, **Connaître sa convention collective EC** et **Connaître sa convention collective TR**.

Dans le cas de nos représentants à la Bibliothèque du Parlement, dont l'unité de négociation regroupe 80 membres, la formation sur la convention collective est donnée sur demande.

En outre, l'ACEP offre à ses délégués une **Formation sur l'obligation de prendre des mesures** et sur la Santé et la sécurité au travail.

Seuls les membres qui sont des représentants de l'Association (délégués et dirigeants de sections locales) ou qui se sont engagés à devenir représentants de l'Association peuvent suivre ces cours. Au printemps et à l'automne 2010, plus de 35 délégués ont participé aux cours.

En plus de la formation des délégués, cette année l'ACEP a invité les membres des comités de négociation collective à participer à la formation sur la négociation collective. ●

Comités de l'ACEP

Une part énorme de ce qu'accomplit l'ACEP chaque année est réalisée grâce à l'effort et à l'engagement de centaines de bénévoles – les membres du Conseil exécutif national, les dirigeants de sections locales et les divers comités et sous-comités du CEN fournissent tous des ressources inestimables à l'Association. Voici une description brève et incomplète des efforts et des réalisations des divers comités de l'ACEP...

L'ACEP a créé le Comité de mobilisation et d'éducation à la fin de 2009 en réaction aux préoccupations soulevées dans la fonction publique fédérale avant l'annonce du budget 2010, dans le but de motiver les membres à agir sur les enjeux de l'heure, le premier étant la menace perçue à l'endroit du Régime de pension de retraite de la fonction publique. À cette fin, l'ACEP a produit une analyse du rapport de l'Institut C.D. Howe qui affirmait faussement que le Régime de pension de retraite de la fonction publique faisait face à une crise imminente.

En février 2010, le Comité de sensibilisation et de mobilisation a tenu une séance d'information et de formation d'une journée. À cette occasion, plusieurs panélistes participaient à un forum de discussion sur les pensions en général et sur le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale en particulier. Les panélistes étaient Bernard Dussault de l'Association nationale des retraités fédéraux et ancien actuaire en chef du Bureau du surintendant des institutions financières, Bill Krause, ancien président de l'AESS et de l'ACEP, et ancien membre du Comité consultatif sur la pension,



Phil Rosen, ancien membre du Conseil exécutif national de l'ACEP et ancien employé de la Bibliothèque du Parlement, et Kevin Sherrett, agent de recherche au Syndicat canadien de la fonction publique. Une foire aux questions a été dressée à la suite de ce forum et a été distribuée aux dirigeants de sections locales et aux membres de l'ACEP. Ce document est accessible sur le site Web de l'ACEP à http://acep-cape.ca/pdfs/General/files/mobilisationquestions_f.pdf.

En prévision du dépôt du Budget 2010, le Comité de sensibilisation et de mobilisation a convoqué les membres de l'ACEP à une assemblée générale extraordinaire afin d'examiner les incidences possibles du budget. Ensuite, plusieurs soirées d'information ont été organisées en mai et juin 2010 sur les sujets suivants : « Enjeu : votre pension, votre retraite », « La vraie signification des restrictions financières » et « Faits et action : ce que nous devons faire ». D'autres événements et séances d'information sont prévus pour l'automne 2010.

Le président de l'ACEP Claude Poirier résume ainsi le message principal du Comité de sensibilisation et de mobilisation : « *Les défis à venir sont importants. Les enjeux sont élevés. Pour que nous puissions influencer sur les événements et défendre nos droits dans l'avenir, il faut que les membres de l'ACEP se fassent entendre et que nous travaillions ensemble.* » Le comité continue d'inciter activement les membres à s'exprimer sur les enjeux et les préoccupations intéressant l'ensemble des membres.

Le Comité des communications a été particulièrement actif en 2009-2010. Il a mené deux sondages auprès des dirigeants de sections locales afin de cerner les besoins et les préoccupations des membres en matière de communications.

Un plan de communications a été élaboré et soumis à l'approbation du Conseil exécutif national. Le plan traite entre autres du développement d'un forum de discussion en ligne, de la reconfiguration et du raffinement du site Web

de l'ACEP et de l'élaboration et du lancement d'une campagne auprès des cotisants Rand afin d'augmenter le nombre de membres de l'ACEP et de rehausser la visibilité de l'Association au sein de la fonction publique fédérale.

Un programme de relations avec les parlementaires est en marche et vise à accroître la visibilité de l'ACEP auprès des leaders politiques du Canada, notamment des députés et sénateurs.

Le Comité des communications rédigera également des documents de fond aux fins d'information et de sensibilisation, documents qui seront affichés sur le site Web de l'ACEP.

La base de données sur les membres de l'ACEP fera aussi l'objet d'un examen afin de la rendre plus fonctionnelle. Le but est de veiller à ce que les listes remises aux dirigeants de sections locales constituent des outils utiles et pertinents et donnent un tableau exact de l'effectif de l'ACEP dans les ministères.

En plus d'acquérir du matériel de promotion, le Comité des communications a adopté la pratique de fournir aux membres de comités, aux dirigeants de sections locales et aux membres du Conseil exécutif national des cartes professionnelles de l'ACEP.

Le comité a aussi entrepris de produire des panneaux et bannières à utiliser lors de divers événements et rencontres de l'ACEP – les membres et les dirigeants de sections locales peuvent se les procurer auprès du Bureau national.

Le Comité consultatif des jeunes membres a vu le jour afin de préparer proactivement et d'investir dans les dirigeants de l'avenir de l'Association en favorisant la planification de la relève afin de répondre aux besoins futurs de l'Association. Le comité vise à accroître la sensibilisation des jeunes membres quant au rôle, aux responsabilités, aux activités et aux affaires de l'Association. Le comité organise des ateliers sur le leadership, le cheminement de carrière, la conciliation travail-vie et d'autres



sujets d'intérêt. Le comité s'efforce de favoriser les communications et le réseautage entre les jeunes membres et la communication avec le Conseil exécutif national.

Le **Comité des Statuts et des Règlements** de l'ACEP a consacré la première partie de 2010 à réviser les Statuts et Règlements, dans le but de les rendre plus concordants l'un par rapport à l'autre, d'éliminer les incohérences et les dispositions redondantes, d'améliorer le libellé et de régler les problèmes découlant des changements technologiques et d'un nombre croissant de membres. Les modifications aux Statuts et Règlements doivent toutes être approuvées par les membres de l'ACEP, et ceux-ci seront appelés à voter sur les modifications cet automne. Le comité poursuivra son travail en

2011 et il est à prévoir que d'autres modifications seront recommandées à l'automne de cette année-là.

Le **Comité des candidatures et des résolutions** de l'ACEP organise et supervise toutes les procédures d'élection et de vote, y compris sur les modifications proposées aux Statuts et Règlements, à l'exception de la ratification des ententes de principe.

Le **Comité des finances** de l'ACEP se réunit régulièrement.

L'année dernière, il a tenu sept réunions régulières et trois réunions extraordinaires. Le comité est chargé de préparer le budget de l'Association, d'examiner ses finances et de veiller à la transparence et à la reddition de comptes dans les finances de l'Association.

Le **Comité de vérification** a été mis sur pied dans le but d'assurer une plus grande transparence des fonctions du Comité des finances. Essentiellement, le Comité de vérification exerce une fonction de surveillance de la responsabilité de fiduciaire du Conseil exécutif national auprès de l'Association, examine les états financiers pour veiller à ce qu'ils donnent un compte rendu fidèle des finances de l'Association et examine les états financiers pour s'assurer qu'ils peuvent être compris par les membres. ●

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
Membre BdP du Conseil exécutif
Bibliothèque du Parlement

Sandra Chatterton
Membre EC du Conseil exécutif
Santé Canada

Cindy Creran
Membre EC du Conseil exécutif
Ministère de la Justice

Ian Dawson
Membre EC du Conseil exécutif
Travaux publics et Services
gouvernementaux

Richard Duranceau
Membre EC du Conseil exécutif
Ressources humaines et Développe-
ment des compétences

Carl Lakaski
Membre EC du Conseil exécutif
Agence de la santé publique du Canada

Damian Londynski
Membre EC du Conseil exécutif
Ressources humaines et Développe-
ment des compétences

Sean Maguire
Membre EC du Conseil exécutif
Affaires indienne et du Nord

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

Julie Pentick
Membre EC du Conseil exécutif
Santé Canada

Gregory Phillips
Membre EC du Conseil exécutif
Statistique Canada

Kim Piché
Membre EC du Conseil exécutif
Affaires indiennes et du Nord

Sharon Pichie
Membre EC du Conseil exécutif
Statistique Canada

Geneviève Thibault Gosselin
Membre TR du Conseil exécutif
Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Lee Whitmore
Membre EC du Conseil exécutif
Défense nationale

Michael Zinck
Membre EC du Conseil exécutif
Anciens Combattants Canada

Claude Danik
Directeur exécutif
ACEP

Jean Ouellette
Directeur des relations de travail
ACEP

Donna Martin
Gestionnaire des services
d'administration
ACEP

Comité des finances de l'ACEP

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

Ian Dawson
Travaux publics et Services
gouvernementaux

Claude Poirier
Président de l'ACEP

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

Claude Danik
Directeur exécutif
ACEP

Sandra Wensink
Agente des finances
ACEP

Comité des Statuts et Règlements

Stephen Mullen

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Claude Danik

Directeur exécutif
ACEP

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Michael Zinck

Anciens combattants Canada

Donna Martin

Gestionnaire des services
d'administration
ACEP

Comité de la vérification

Félix Meunier

Transports Canada

Cindy Creran

Commission canadienne des grains

Marc-Alexandre Beaulieu

Travaux publics et Services
gouvernementaux

Comité des candidatures et des résolutions

Michael Dewing

Bibliothèque du Parlement

Jackie LeBlanc

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Nouveau-Brunswick

Jacob Porter

Santé Canada

Jill Hull

Agriculture et Agroalimentaire Canada

Anita Bangiricenge

Commis d'administration
ACEP

Comité des communications

Ray Zwicker

Travaux publics et Services
gouvernementaux

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Sandra Chatterton

Santé Canada

Geneviève Thibault Gosselin

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Claude Danik

Directeur exécutif
ACEP

Scott Crawford

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

Marc Vallée

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Deborah Fiander

Agente de communications
ACEP

Liana Griffin

Adjointe aux services professionnels
ACEP

Comité consultatif des jeunes membres

Heather Anderson

Bureau de Conseil privé

Ben Black

Travaux publics et Services
gouvernementaux

Maciej Karpinski

Commission canadienne des droits de
la personne

Daniel Spanu

Diversification de l'économie de l'Ouest
Canada

Donna Martin

Gestionnaire des services
d'administration
ACEP

Comité de mobilisation et d'éducation

Gabriel Breton

Bibliothèque et Archives Canada

Sandra Chatterton

Santé Canada

Ruth Cherry

Affaires indiennes et du Nord

Agnes Crane

Ressources humaines et Développe-
ment des compétences

Nick Giannakoulis

Agence de la santé publique du
Canada

Salma Jaroudi

Agriculture et Agroalimentaire Canada

Carl Lakaski

Agence de la santé publique du Canada

Brian McDougall

Ressources humaines et Développe-
ment des compétences

Bob Parsons

Anciens combattants Canada

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Simone Powell

Agence de la santé publique du Canada

Jean-Pierre Racine

Développement économique Canada

David Tucker

Affaires indiennes et du Nord

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Jean Ouellette

Directeur des relations de travail
ACEP

Liana Griffin

Adjointe aux services professionnels
ACEP

Comité de négociation collective EC

Gord Brennan

Affaires indiennes et du Nord

Gabriel Breton

Bibliothèque et Archives Canada

Normand Faulkner

Ressources humaines et Dévelop-
pement des compétences

Todd Johnson

Ressources humaines et Dévelop-
pement des compétences

Lawrence Mangano

Agence des services frontaliers du
Canada

Laura E. Munroe

Gendarmerie royale du Canada

Kim Piché

Affaires indiennes et du Nord

Patrick A. Warner

Santé Canada

Ambrose Wong

Statistique Canada

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Claude Danik

Directeur exécutif
ACEP

Hélène Paris

Agente de recherche
ACEP

Liana Griffin

Adjointe aux services professionnels
ACEP

Comité de négociation collective TR

Matthew Ball

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Lionel Perrin

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Claude Poirier

Président de l'ACEP

Isabelle Girouard

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Jean Ouellette

Directeur des relations de travail
ACEP

Hélène Paris

Agente de recherche
ACEP

Pascal Machado

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Marc Vallée

Travaux publics et Services
gouvernementaux
Bureau de la traduction

Liana Griffin

Adjointe aux services professionnels
ACEP

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

Stephen Mullen

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada
Bureau de la traduction

André Picotte

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada
Bureau de la traduction

Hélène Paris

Agente de recherche
ACEP

Lionel Perrin

Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada
Bureau de la traduction

Jean Ouellette

Directeur des relations de travail
ACEP

Liana Griffin

Adjointe aux services professionnels
ACEP

Comité de négociation collective Bibliothèque du Parlement

François Côté

Bibliothèque du Parlement

Sonya Norris

Bibliothèque du Parlement

Hélène Paris

Agente de recherche
ACEP

Élise Hurtubise-Loranger

Bibliothèque du Parlement

Jean Ouellette

Directeur des relations de travail
ACEP

Liana Griffin

Adjointe aux services professionnels
ACEP

Délégués et dirigeants de sections locales

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

Affaires indiennes et du Nord (Section locale 502)

Trésorier Sean Maguire

Agence canadienne de développement international (Section locale 517)

Présidente Sandra Gagnon
Vice-président Pierre J. Tremblay
Secrétaire-trésorier Pierre Bernier

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)

Président Michael Dewing
Directeurs/Directrices François Côté
Allison Goody
Élise Hurtubise-Loranger
Représentant en santé et sécurité Daniel Thompson

Bureau de la traduction (Section locale 900)

Conseil exécutif
Président Marc Vallée
Représentante des TR des régions Jackie LeBlanc
Représentant des traducteurs francophones André Picotte
Représentante des traducteurs anglophones Ellen Garmaise
Représentant des traducteurs multilingues Marc Pichard
Représentante des interprètes Paule Antonelli
Représentante des terminologues Sophie Rouy
Représentant des traducteurs parlementaires Lionel Perrin

Services professionnels

Direction traduction multilingue et régionale et de la sécurité nationale

Division Défense nationale
Service QG Défense nationale Christian Poulin
Wayne Thompson
Service régional des Prairies Kimberley Winslow

Traduction militaire Montréal Isabelle Girouard
Kate Forster

Division Sécurité et protection civile
Service régional du Pacifique Michel Pigeon

Division Services de traduction régionaux
Service régional de l'Ontario Phu Hoa
Service régional de la côte Est Lyne Perrotte
Denise Aucoin-Deveau
Service régional de Montréal Barbara McClintock
Service régional du Nouveau-Brunswick Jackie LeBlanc
Claude J. Poirier

Division Traduction multilingue et localisation
Langues d'Europe, d'Asie et du Moyen-Orient Peter Whimster
Langues des Amériques, Langues autochtones et autres Sylvie Gajevic
Sous-section Langues étrangères MDN Barbara Schultz

Direction traduction scientifique et technique

Division Sciences de la nature
Service Agriculture Caroline Milot

Division Sciences et technologies
Médecine et Technologies Geneviève Thibault Gosselin
Sous-section Météorologie Raymonde Leclerc

Division Traduction technique
Service Transports Andrée-Anne Côté
Karine Bigras
Génie civil, électrique et mécanique Manon Hinse
Sous-section CRTC Julie Thibodeau

Direction traduction sociopolitique et juridique

Division de Québec
Service des sciences humaines Danièle Lévy
Service Grands projets Juliette Goudreau
Service Sciences politiques Céline Danis

Division Programmes sociaux
Service Santé Marilyn Gagné
Services Ressources humaines Diane Bisson
André Picotte

Division Traduction juridique
Service Traduction économique et juridique Christine Gendreau
Service Tribunaux Claude Leclerc

Division Traduction politique
Service Commerce international Canada Louis Ménard

Division Traduction socioculturelle
Service Immigration Marc Vallée
Service Patrimoine Line Niquet

Délégués et dirigeants de sections locales (suite)

Services intégrés

Formation et évaluation Micheline La Salle

Traduction parlementaire et interprétation

Délibérations parlementaires

Comités Diane Burgess
Débats parlementaires Corinne Wyss

Documents parlementaires

Comités et Bibliothèque du Parlement Anne Rousseau
Services aux parlementaires Lionel Perrin
Traduction législative Stephen Mullen
Interprétation des conférences Francine Roy
Roland Sarot
Karine Circé

Interprétation parlementaire

Direction de la normalisation terminologique

Division de la terminologie Christine Hug
Division des sciences humaines Sophie Rouy
Division des stratégies de normalisation Luc Pomerleau
Division scientifique et technique Chantal Reid
Marc-Alexandre Beaulieu

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

Présidente Louise Carrière
Comité de la santé et sécurité au travail Louise Carrière

Condition féminine Canada (Section locale 510)

Directrices Michele Bougie
Maria Shin
Déléguee Teresa Edwards

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

Déléguee Lorraine Séguin

Élections Canada (Section locale 518)

Président Alain P. Tremblay
Vice-président Jean Roy
Trésorière Louise Lussier
Secrétaire Kathryn Gallacher
Directeurs/Directrices Martin Grégoire
Tanney Kennedy
Kevin Phillips
Barbara Robertson

Industrie Canada (Section locale 508)

Directeur/Directrice Theodora Cosac
Hélène Gagnon

Justice Canada (Section locale 513)

Directrices Paula McLenaghan
Lista Papathanasopoulou
Josée Baril
Franca Palermo
Shelley Sutherland
Lisa Raymond
Représentante en santé et sécurité

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

Président Dorin Petriu
Vice-président Liam Lynch
Trésorier/Secrétaire Geoffrey Gurd
Directeurs
200 Montcalm Todd Johnson
Promenade du Portage II Michel Fourtzy
Christian Strano
Promenade du Portage IV Normand Faulkner
Brian McDougall

Ressources naturelles Canada (Section locale 520)

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

Santé Canada (Section locale 512)

Présidente Simone Powell
Vice-président Nick Giannakoulis
Secrétaire/Trésorière Wendy Palma-Cormier
Directrice Sandra Chatterton
Représentant(e)s en santé et sécurité Jeff Marchand
Heather Hudson Joneja

Statistique Canada (Section locale 503)

Président Greg Phillips
Vice-président Ambrose Wong
Secrétaire Sharon Pichie
Trésorière Ann Kurikshuk-Nemec
Délégue/Déléguee Wai Man Raymond Chan
Louise McLaren

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (Section locale 521)

Président Ray Zwicker
Vice-président André Cardinal
Secrétaire Peggy Warren
Trésorière Rose Harasym
Directeur d'équité en matière d'emploi Richard Sharpe
Délégue Barry Rosenfeld

Délégués et dirigeants de sections locales (suite)

Représentants régionaux de l'Association

Alberta (Section locale 801)

Délégués/Déléguées/ Directeurs/Directrices	Valerie Chessor Lillian Cook Marcie Hawranik Laura Munroe Harjit Shokar-Khaira
---	--

Colombie-Britannique (Section locale 301)

Président	Mike Haberl
Vice-président	Ian Dawson
Directeurs/Directrices	Ghada Ahmed Lisa Banxachai Robert Russo Rod Smelser Ed Southcott
Délégué/Déléguées	Ruth Cherry Rachelle Haider Joanne Kelly Susan Mansoor Diana Stevely Vincent Schillaci Ventura

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

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

Manitoba (Section locale 601)

Présidente	Cindy Creran
Vice-présidente	Yvonne Kuncie
Trésorière	Thea Haut

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	Charles Gilbert
Secrétaire/trésorière	Anne-Marie Leger
Représentantes en santé et sécurité	Lisa Fougere Tracy Kempton
Directeur/Directrice	Michelle Hébert Boyd Robert Grandy
Délégués	Robert Grandy Glenn McMullen
Comité de consultation patronale-syndicale	
Collège de la garde côtière canadienne	Monique Berger

Ontario

Guelph	
Directrice	Tammy Belliveau
Kingston (Section locale 504)	
Présidente	Marcelene Holyk
Toronto (Section locale 511)	
Présidente	Lauren Kirk
Vice-présidente	Karen Mendonça
Trésorière	Wendy Dennis
Délégué/Déléguée	Teresa Cuke Ed Frankow
Représentante en santé et sécurité	Karen Mendonça
Comité de consultation patronale-syndicale	Karen Mendonça
Sault Ste-Marie	
Déléguée	Mercedes Aquilina

Québec

Montréal (Section locale 402)	
Président	Mario Jodoin
Délégués/Déléguées	Hubert Brown Gwen Cartier Marilou Dufour Michel Morin Yves Proulx Jean-Pierre Racine
Québec/Ste-Foy (Section locale 401)	
Président	Bruno Levesque
Vice-président	Frederick Lessard

Saskatchewan

Région nord (Section locale 701)	
Délégués/Déléguées/ Directeurs/Directrices	Laurie Desautels Deqiang Gu Adrian Johnson Pat Yeudall
Région sud	
Délégué	Rob Raisbeck

Terre-Neuve (Section locale 101)

Président	Agnes Crane
Vice-présidente	Bonnie Gauvin
Directeur	Gerard Fardy
Déléguée	Juanita Knee
Comité de consultation patronale-syndicale	Paul Parsons
Représentante en santé et sécurité	Joanne Fennelly

Répartition des membres*

Ministères/Organismes	EC	AN/RA	TR	Total
Statistique Canada	2127			2127
Travaux publics et Services gouvernementaux	368		1093	1461
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	1335			1335
Santé Canada	1049			1049
Affaires Indiennes et du Nord Canada	698			698
Agence de la santé publique du Canada	628			628
Industrie Canada	436			436
Ressources naturelles Canada	423			423
Justice Canada	413			413
Agriculture et Agroalimentaire Canada	398			398
Transports Canada	389			389
Environnement Canada	385			385
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	378			378
Finances Canada	364			364
Affaires étrangères et Commerce international Canada	322			322
Citoyenneté et Immigration Canada	267			267
Pêches et Océans Canada	236			236
Bibliothèque et Archives Canada	235			235
Agence canadienne de développement international	196			196
Sécurité publique Canada	161			161
Patrimoine canadien	159			159
Bureau du Conseil privé	109			109
Défense nationale	105			105
Bibliothèque du Parlement		85		85
Élections Canada	83			83
Infrastructure Canada	81			81
Bureau du directeur des poursuites pénales	72			72
Commission de la fonction publique du Canada	72			72
Gendarmerie royale du Canada	71			71
Service correctionnel Canada	58			58
Agence de promotion économique du Canada atlantique	51			51
Anciens combattants Canada	50			50
Agence des services frontaliers du Canada	44			44
Développement économique Canada pour les régions du Québec	42			42
École de la fonction publique du Canada	40			40
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	39			39
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	31			31
Agence canadienne d'évaluation environnementale	22			22
Office des transports du Canada	21			21
Passeport Canada	19			19
Commissariats à l'information à la protection de la vie privée	15			15
Condition féminine Canada	13			13
Commission canadienne des droits de la personne	13			13
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	13			13
Cour suprême du Canada	13			13
Agence spatiale canadienne	12			12

Répartition des membres* (suite)

Ministères/Organismes	EC	AN/RA	TR	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	11			11
Bureau de la sécurité des transports du Canada	10			10
Cour canadienne de l'impôt	8			8
Commission canadienne du lait	8			8
Commission canadienne des grains	7			7
Tribunal d'appel des transports du Canada	6			6
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	5			5
Commissariat aux langues officielles	4			4
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	4			4
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	3			3
Reproduction assistée Canada	3			3
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	2			2
Commission du droit d'auteur du Canada	2			2
Conseil canadien des relations industrielles	2			2
Conseil national des produits agricoles	2			2
Bureau du directeur des lobbyistes	2			2
Commission nationale des libérations conditionnelles	2			2
Secrétariat de l'ALÉNA	1			1
Intégrité du secteur public Canada	1			1
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1			1
Centre de la sécurité des télécommunications Canada	1			1
Total :	12141	85	1042	13268
Membres associés :	12			12
GRAND TOTAL :	12153	85	1042	13280

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

Association canadienne des employés professionnels

Personnel du Bureau national

Claude Poirier	Président	cpoirier@acep-cape.ca
Claude Danik	Directeur exécutif	cdanik@acep-cape.ca
Jean Ouellette	Directeur des relations de travail	jouellette@acep-cape.ca
Donna Martin	Gestionnaire des services d'administration	dmartin@acep-cape.ca
Deborah Fiander	Agente de communications	dfiander@acep-cape.ca
Hélène Paris	Agente de recherche	hparis@acep-cape.ca
Sylvie Richard	Agente de l'information	srichard@acep-cape.ca
Liana Griffin	Adjointe aux services professionnels	lgriffin@acep-cape.ca
Sandra Wensink	Agente des finances	swensink@acep-cape.ca
Sylvie Francoeur	Adjointe à l'agente des finances	sfrancoeur@acep-cape.ca
Isabelle Borré	Agente d'éducation	iborre@acep-cape.ca
Claude Archambault	Agent des relations de travail	carchambault@acep-cape.ca
Karen Brook	Agente des relations de travail	kbrook@acep-cape.ca
Isabelle Germain	Agente des relations de travail	igermain@acep-cape.ca
Luc Gervais	Agent des relations de travail	lgervais@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
Lionel Saurette	Agent des relations de travail	lsaurette@acep-cape.ca
Aleisha Stevens	Agente des relations de travail	astevens@acep-cape.ca
Claude Vézina	Agent des relations de travail	cvezina@acep-cape.ca
Anita Bangiricenge	Commis d'administration	abangiricenge@acep-cape.ca
Mark Courty	Commis d'administration	mcourty@acep-cape.ca
Chantale Lebel	Commis d'administration	clebel@acep-cape.ca
Julie Parisien	Commis d'administration	jparisien@acep-cape.ca
Sharon Wilson	Commis d'administration	swilson@acep-cape.ca

Association canadienne des employés professionnels

RAPPORT ANNUEL DE L'ACEP 2009 - 2010



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