

ACEP  
Association canadienne  
des employés professionnels



CAPE  
Canadian Association  
of Professional Employees



**20**  
**ANNÉES**  
**YEARS**

# RAPPORT ANNUEL 2023



## Lettre du président

Bonjour,

En 2023, l'Association canadienne des employés professionnels a réussi à obtenir du Conseil du Trésor et la Bibliothèque du Parlement des conventions collectives bien accueillies. Malgré ces victoires, il est évident que nous avons encore du pain sur la planche.

Le progrès vient de la compréhension de ce qui nous a mené au présent. Le mois d'octobre 2023 a marqué le 20e anniversaire de la création de notre Association. Cet important jalon nous a amenés à réfléchir à nos réalisations ainsi qu'à nos défis des deux dernières.

Depuis sa création par la fusion de deux autres syndicats, l'ACEP est devenue l'un des syndicats du secteur public fédéral les plus importants et les plus prospères au Canada, un syndicat qui s'engage à utiliser sa plateforme pour défendre les droits, la sécurité et le bien-être de ses membres. Notre force, c'est notre union dans la conviction que chaque fonctionnaire – tout comme chaque personne au Canada – mérite des conditions de travail justes, équitables et inclusives.

Bien que je n'aie eu l'honneur d'être votre président que pendant une courte période, j'ai



**Notre force, c'est notre union dans la conviction que chaque fonctionnaire – tout comme chaque personne au Canada – mérite des conditions de travail justes, équitables et inclusives**

eu le privilège de représenter les membres de l'ACEP et de contribuer à l'avancement de dossiers d'importance cruciale pour l'ensemble de nos membres.

Je suis reconnaissant d'avoir pu siéger au Conseil exécutif national auprès de mes collègues ces trois dernières années et d'avoir aidé à forger les nombreuses politiques pérennes qui façonneront l'avenir de notre milieu de travail, y compris la transition vers la nouvelle normalité qu'est le télétravail, la remédiation aux perturbations qui se sont produites – et qui continueront de se produire – depuis l'adoption des technologies numériques et de l'IA, et le contrôle de la croissance rapide de l'ACEP dans l'ensemble du pays.

Je tiens également à exprimer ma profonde gratitude à l'égard du personnel qui travaille sans relâche pour faire fonctionner l'Association, et qui s'efforce constamment de se dépasser. C'est grâce à leurs plaidoyers et à leurs efforts constants au nom de nos membres que notre syndicat a un tel impact et une telle efficacité.

En 2024, l'ACEP entamera son prochain chapitre. Forte des leçons et des enseignements tirés de ses 20 dernières années, l'Association peut se tourner vers un avenir à la fois ambitieux et réalisable. Nous devons cependant prévoir avec vigilance la conjoncture économique que l'employeur pourrait invoquer pour agir à l'encontre des intérêts de nos membres. Nous sommes la première et la dernière ligne de défense.

Je suis fier d'être membre, fier du travail de l'ACEP et fier de tout ce que nous faisons ensemble pour relever tous les défis qui nous attendent et triompher.

En toute solidarité,

**Scott Crawford**

Président

# Table des matières

<b>Section 1 : Services aux membres</b>	<b>5</b>
I. Relations de travail	5
II. Négociations collectives	6
III. Défense des intérêts	8
IV. Relations avec le gouvernement et les partenaires	12
V. Éducation et formation	15
VI. Relations avec les médias	16
<b>Section 2 : Mobilisation des membres</b>	<b>17</b>
I. Groupes méritant l'équité	17
II. Mois de l'histoire des Noirs	18
III. Fierté	18
IV. Mise en oeuvre des motions présentées par des membres	18
V. Assemblées générales extraordinaires	20
VI. Sondage auprès des membres de la GRC	21
VII. Grève de l'AFPC	21
VIII. Cartes de membre numériques	21
<b>Section 3 : Communauté des dirigeantes et des dirigeants</b>	<b>22</b>
I. Conseil exécutif national	22
II. Sections locales, conseils régionaux, Conseil des présidentes et présidents et Conseil des dirigeantes et dirigeants des sections locales	22
III. Élections	23
<b>Section 4 : Activités en cours</b>	<b>24</b>
I. Planification des effectifs	24
<b>Section 5 : Finances et budget</b>	<b>25</b>
I. Sommaire	25
II. L'ACEP en chiffres	26
III. Budget de 2023	27
<b>Conseil exécutif national de 2021-2023</b>	<b>28</b>
<b>Équipe de direction</b>	<b>26</b>

# Section 1 : Services aux membres

## I. Relations de travail

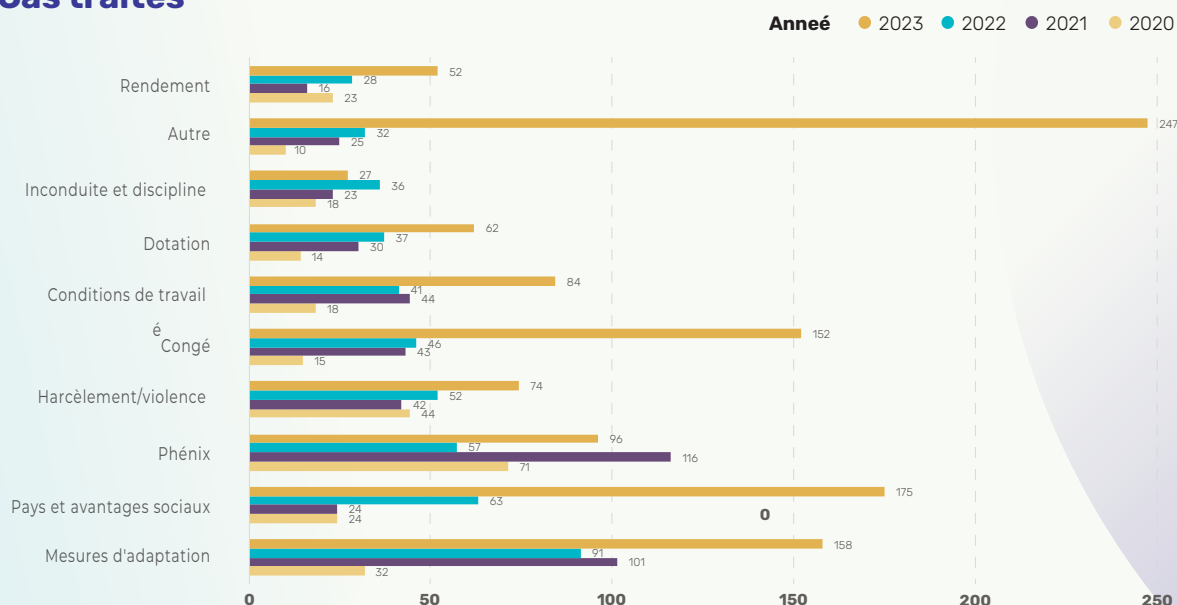
En 2023, les agent-es des relations de travail (ART) ont traité un large éventail de cas liés entre autres aux mesures d'adaptation, aux congés, à la rémunération et aux avantages sociaux.

L'ACEP a constaté une augmentation du nombre de cas relatifs à la plupart des problèmes et difficultés auxquels nos membres font face. Même si rien de concret n'explique ces augmentations, on peut penser qu'elles sont en partie imputables à la mise en œuvre des politiques sur le retour au bureau.

Et bien que les problèmes causés par Phénix ne se traduisent pas toujours par le dépôt de griefs formels, l'ACEP continue de gérer l'afflux continu de demandes d'aide de la part de membres victimes de problèmes de paye causés par les défaillances du système de paye Phénix.

Les cas qui appartiennent à la catégorie « Autres » sont principalement des enquêtes et des consultations de la Commission canadienne des droits de la personne.

### Cas traités



## Mesures d'adaptation

Depuis la mise en œuvre de la politique de retour au bureau obligeant les fonctionnaires à travailler au bureau de 40 % à 60 % du temps, le nombre de cas à traiter demeure élevé. Les membres handicapé·es ont continué de signaler la difficulté de voir leurs demandes de mesures d'adaptation satisfaites.



## Salaires et avantages sociaux

À la suite de la transition du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) à la Canada Vie le 1er juillet, l'ACEP a constaté une forte augmentation des demandes d'information relatives aux salaires et aux avantages sociaux — des cas souvent complexes et urgents. L'ACEP a rencontré la première dirigeante de l'Administration du RSSFP en vue d'établir un processus d'escalade que les agentes et agents des relations de travail (ART) peuvent utiliser lorsque des membres font face à des situations urgentes, qui menacent leur santé ou leur vie, en lien avec une demande de remboursement ou un besoin de soins de santé.

## Griefs de principe

L'ACEP s'efforce actuellement de faire avancer vers un règlement deux griefs de principe.

- Le 6 novembre 2020, l'ACEP a déposé au nom de ses membres EC et TR un grief de principe auprès du Conseil du Trésor concernant l'utilisation du code 699 — Congés payés pour d'autres motifs. En avril 2022, dans le cadre d'un grief de principe identique déposé par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), un conseil d'arbitrage a conclu que le Conseil du Trésor ne pouvait pas obliger les fonctionnaires à épuiser tous leurs autres congés avant d'utiliser le code 699 pour toute absence au travail liée à la Covid-19. En attendant qu'une décision soit rendue à l'égard de son propre grief de principe, l'ACEP continue [d'inciter ses membres à utiliser le code de congé 699](#) au besoin.
- L'ACEP a participé à une séance de médiation en décembre pour tenter de régler le grief de principe déposé contre la Commission canadienne des droits de la personne au sujet du racisme anti-Noir·es et de la discrimination fondée sur le genre en milieu de travail. L'Association des juristes de Justice et l'AFPC ont également déposé des griefs semblables.

## II. Négociations collectives

En 2023, l'ACEP a signé des conventions collectives pour la plupart de ses membres, dont bon nombre étaient sans convention depuis plus d'un an. En plus des augmentations salariales obtenues à toutes les tables de négociation, l'ACEP a également réussi à faire ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation au nombre des jours fériés et à faire adopter un libellé relatif au droit à la déconnexion. Les groupes EC et TR ont obtenu des congés supplémentaires pour les employé·es autochtones afin de leur permettre de s'adonner à des pratiques traditionnelles.

Le processus de négociation a également donné lieu à de nouvelles lettres d'entente sur le télétravail, qui ouvrent la voie à une collaboration plus étroite entre l'Association et l'employeur sur cette question.

### Table de négociation EC

Une nouvelle convention collective a été signée en juin avec le Conseil du Trésor. Lors du vote de ratification, [94 % des membres EC ont voté en faveur](#) de cette entente.

La nouvelle convention couvre la période de 2022 à 2026 et prévoit des augmentations salariales totales de 12,5 %, soit une augmentation cumulative de 13,14 % sur quatre ans.

### Table de négociation TR

Une nouvelle convention collective a été signée en juin avec le Conseil du Trésor. Lors du vote de ratification, [95 % des membres TR ont voté en faveur](#) de cette entente.

La nouvelle convention couvre la période de 2022 à 2026 et prévoit des augmentations salariales totales de 12,5 %, soit une augmentation cumulative de 13,14 % sur quatre ans.

### Table de négociation BdP

En décembre, [l'entente de principe a été ratifiée](#) à l'unanimité (100 % de votes favorables). La nouvelle convention couvre la période de 2022 à 2026 et prévoit des augmentations salariales totales de 12,5 %, soit une augmentation cumulative de 13,14 % sur quatre ans.



## Table de négociation BDPB

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

## Gendarmerie royale du Canada

Étant donné que l'intégration des membres civil-es (MC) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) sera probablement reportée après 2025, l'ACEP a dû entamer des négociations collectives. Un appel à volontaires pour siéger au Comité de négociation collective a été lancé, et le processus de sélection a pris fin l'automne dernier. Les volontaires choisi-es ont participé à une séance de formation de deux jours.

Le Comité de négociation collective s'appuiera sur les résultats du vaste sondage qui a été mené le printemps dernier auprès des MC de la GRC.

# III. Défense des intérêts

## Télétravail

Au cours du processus de négociation collective, l'ACEP et le Conseil du Trésor ont signé une lettre d'entente sur le télétravail, qui prévoyait la création de comités ministériels et d'un comité de consultation conjoint chargé d'examiner la Directive sur le télétravail.

Le Comité s'est réuni pour la première fois le 20 octobre afin de définir son mandat. L'ACEP travaille à la mise en place d'un processus de consultation avec ses membres, d'autres représentantes et représentants syndicaux et des expert-es

externes afin de soutenir ce processus et de maximiser les possibilités de consultation avec l'employeur.

Certains ministères et organismes ont fait appel à des ART pour commencer à mettre en place les comités ministériels. L'ACEP consulte d'autres représentantes et représentants syndicaux, ainsi que des avocat-es pour déterminer la meilleure façon de procéder.



## Santé et sécurité des interprètes

La santé et la sécurité des interprètes du gouvernement fédéral sont demeurées une priorité absolue.

En février, un an après que l'ACEP eut déposé une plainte auprès du Programme du travail contre le Bureau de la traduction pour avoir omis de fournir aux interprètes un environnement de travail sécuritaire, le Bureau de la traduction a été reconnu coupable d'avoir enfreint le Code canadien du travail et s'est vu ordonner de prendre des mesures immédiates.

En mars, l'ACEP a lancé la campagne « Chaque incident en est un de trop » afin de sensibiliser les responsables politiques, le gouvernement et le public à la prévalence des accidents du travail et des risques pour la santé auxquels sont confrontés les interprètes.

Le processus de négociation collective n'a pas permis à l'ACEP de conclure une entente sur conditions relatives aux heures travaillées lors des quarts de travail hybrides. Soucieuse d'explorer de nouveaux moyens d'obtenir des protections, l'ACEP a lancé en juillet dernier un [groupe de travail](#) composé d'avocats, d'interprètes et de membres du personnel de l'ACEP, afin d'élaborer un plan d'actions plus ciblées. Un plan d'action stratégique a été élaboré après consultation des interprètes.



## Équité salariale

En juillet, la [commissaire fédérale à l'équité salariale a rendu une décision en faveur de l'ACEP](#) qui, avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'AFPC, s'était opposée à la demande du Conseil du Trésor de mettre en place trois plans d'équité salariale distincts pour l'administration publique centrale.

L'ACEP siège aux comités d'équité salariale de l'administration publique centrale, de la Bibliothèque du Parlement (BdP), du BDPB et des MC de la GRC. Chaque comité a pour mandat d'éliminer la discrimination salariale entre les emplois traditionnellement féminins et les emplois traditionnellement masculins.

Les premiers rajustements devraient être effectués en septembre 2024.

## Régime de soins de santé de la fonction publique – Canada Vie

La transition du RSSFP à la Canada Vie a exercé des contraintes excessives sur beaucoup de nos membres et a entraîné des risques pour leur santé et leur bien-être physiques et psychologiques.

La transition et les retards qui en découlent relèvent de l'entière responsabilité du gouvernement, mais l'ACEP a fortement insisté auprès de la présidente du Conseil du Trésor pour qu'elle remédie à la situation et a notamment [écrit directement](#) à la ministre Fortier à ce sujet.

L'ACEP a rencontré la première dirigeante de l'Administration du RSSFP en vue d'établir un processus d'escalade que les agentes et agents des relations de travail (ART) peuvent utiliser lorsque des membres font face à des situations

urgentes, qui menacent leur santé ou leur vie, en lien avec une demande de remboursement ou un besoin de soins de santé.

Pour s'assurer que la voix de ses membres est mise à l'avant-plan dans ce dossier, l'ACEP a demandé à être informée de leurs expériences personnelles avec la Canada Vie afin de pouvoir utiliser ces témoignages dans son mémoire présenté au Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, qui étudie la transition. L'ACEP a également fourni à ses membres un modèle de lettre pour les [encourager à écrire à leur député-e](#) et ainsi faire monter les pressions politiques.

## Phénix

Beaucoup de nos membres continuent d'éprouver d'énormes difficultés au quotidien en raison du fiasco Phénix. L'équipe de représentation a lancé une vaste campagne de sensibilisation afin de repérer les cas qui exigeaient encore une intervention, et les membres qui se heurtaient toujours aux problèmes liés à Phénix. L'ACEP a travaillé avec toutes les parties concernées pour trouver, si possible, des solutions et déterminer un chemin d'escalade clair lorsque les cas sont complexes.

L'ACEP a également demandé qu'on procède au renouvellement du protocole d'entente sur les dommages-intérêts pour les problèmes causés par Phénix, mais n'a reçu aucune réponse de l'employeur. En l'absence de mécanismes de recours clairement définis, l'Association continue de déposer des griefs lorsque la situation le justifie.



# IV. Relations avec le gouvernement et les partenaires

## Relations avec le gouvernement

L'ACEP a porté les préoccupations de ses membres à l'attention des plus hauts échelons du gouvernement dans le cadre de réunions bilatérales avec les ministres, les secrétaires parlementaires, les porte-parole de l'opposition, les sénateurs et sénatrices et les député·es de tous les partis politiques.

Le 26 juillet, un remaniement ministériel a donné lieu à des changements au sein du corps des ministres. La direction de l'ACEP a rencontré les nouvelles têtes dirigeantes des principaux ministères, notamment [la présidente du Conseil du Trésor, Anita Anand](#) et [le ministre de Services publics et Approvisionnement Canada, Jean-Yves Duclos](#), afin de porter à leur connaissance certains problèmes urgents auxquels font face les membres de l'ACEP et de travailler à la recherche de solutions mutuellement acceptables. D'autres réunions en haut lieu ont également été tenues, notamment avec :

- [Dominic Laporte, président-directeur général, Bureau de la traduction](#) : Lors d'une réunion dans les bureaux de l'ACEP en septembre, M. Laporte et l'équipe de direction de l'ACEP ont discuté des problèmes vécus par les interprètes et les traductrices et traducteurs, dont la santé et la sécurité des interprètes, ainsi que l'utilisation de l'intelligence artificielle. Cette réunion faisait suite à [une rencontre tenue en février dernier](#), peu après la nomination de M. Laporte, au cours de laquelle l'ACEP a exigé que des mesures soient prises pour régler les problèmes de ses membres TR.
- [Mona Fortier, présidente du Conseil du Trésor](#) : En mai, avant le remaniement ministériel, l'ACEP a rencontré la ministre Fortier pour réclamer des solutions permanentes aux problèmes de santé et de sécurité des interprètes, de même qu'aux problèmes de racisme et de discrimination à l'égard des fonctionnaires noir·es du secteur fédéral;
- Claude DeBellefeuille, députée (Bloc Québécois) : Le personnel de l'ACEP a mis Mme DeBellefeuille au fait du dossier des interprètes en prévision d'une réunion du Bureau de régie interne de la Chambre des communes, à laquelle le président-directeur général du Bureau de la traduction devait participer. Mme DeBellefeuille, whip du Bloc Québécois et membre du Bureau de régie interne, milite avec ardeur afin d'inciter le gouvernement à établir des mesures de protection pour les interprètes au Parlement.



## Comités de la Chambre

L'ACEP a formulé par écrit des recommandations à des comités parlementaires clés, dont :

- le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes concernant la « sous-traitance des contrats », pour faire valoir que la sous-traitance est une pratique coûteuse qui nuit à la qualité et à l'offre des services de traduction et d'interprétation, aux personnes et aux langues officielles;
- le Comité sénatorial permanent des droits de la personne, auquel elle a présenté ses « Recommandations en réponse au racisme anti-Noir·e·s et à la discrimination raciale à la Commission canadienne des droits de la personne » dans le cadre de son étude sur le racisme anti-Noir·e·s, le sexisme et la discrimination systémique qui sévissent à la Commission. L'ACEP a insisté sur le fait que la Commission a beaucoup de travail à faire pour regagner la confiance des employé·es noir·e·s. Elle a notamment recommandé à la Commission de procéder à une évaluation indépendante de son milieu de travail, de régler la poursuite du Recours collectif noir et d'entreprendre une réforme du système fédéral des droits de la personne pour éliminer le rôle de gardien de la Commission.

## Relations avec les partenaires

### Congrès du travail du Canada

L'ACEP est affiliée au Congrès du travail du Canada (CTC) depuis 2021. Pour la première fois cette année, l'Association a envoyé une délégation aux deux journées de lobbying du CTC tenues en [février 2023](#) et en [novembre 2023](#). Les personnes déléguées – des volontaires dont la candidature a été retenue par le Conseil exécutif national (CEN) – se sont entretenues avec des parlementaires et ont réclamé des actions en réponse aux problèmes les plus pressants auxquels font face les membres de l'ACEP, comme le télétravail et la santé et la sécurité des interprètes.

En mai, neuf membres ont assisté à l'assemblée annuelle du CTC à Montréal. L'ACEP a également participé à la Journée de lobbying autochtone du CTC le 3 octobre. Le président de l'ACEP a fait pression sur les membres du personnel de deux ministres en faveur de l'eau potable, de la mise en place d'un système national d'alerte robe rouge et du financement de la recherche des restes de tous les enfants morts dans des pensionnats autochtones.

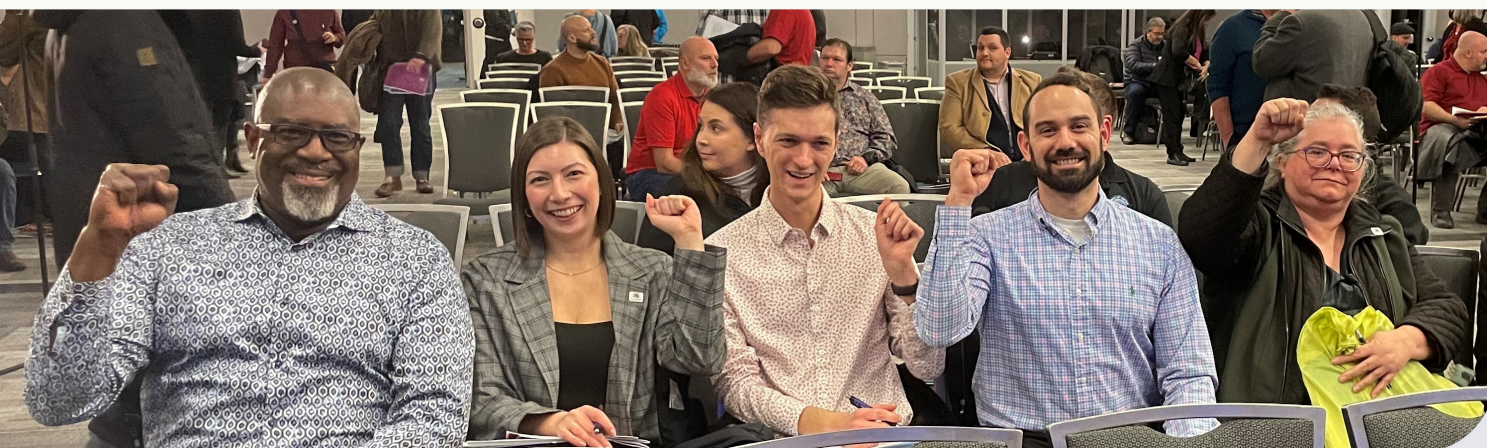
## Conseil national mixte

L'ACEP est active au sein du [Conseil national mixte](#) (CNM), siégeant à huit de ses groupes de travail. Le CNM réunit l'employeur et les agents négociateurs, ce qui permet à l'Association d'influencer officiellement les politiques en discutant de différents enjeux qui touchent ses membres, comme le télétravail, la santé et la sécurité, l'équité en matière d'emploi et les langues officielles au travail.

En septembre, le président de l'ACEP, des membres du CEN et des membres du personnel ont représenté l'Association lors du Colloque du CNM de 2023 portant sur la définition de la proposition de valeur pour les employé-es.

## Centre d'expertise pour la santé mentale au travail en milieu de travail

L'ACEP participe aux réunions mensuelles du Conseil consultatif du Centre. Le Centre fournit des conseils et du soutien aux organismes fédéraux dans le cadre de leurs efforts pour améliorer la santé mentale en milieu de travail.



## V. Éducation et formation

La stratégie en matière d'éducation pour 2023-2024, élaborée au cours de l'été, est axée sur la mobilisation des connaissances et l'utilisation de diverses formes de médias pour communiquer et offrir un contenu éducatif important et d'actualité aux membres.

Cette stratégie prévoit également les dates de formation pour les délégué-es et les membres des conseils exécutifs de sections locales d'ici l'été 2024.

### Formation des délégué-es

Afin de répondre à la demande, l'ACEP a augmenté en 2023 le nombre de séances de formation à l'intention des délégué-es, celles-ci étant habituellement offertes deux fois par année seulement, soit au printemps et à l'automne. Tout au long de l'année, l'équipe chargée de l'éducation a organisé cinq séances de formation de deux jours à leur intention, en commençant en avril par deux séances en format hybride, l'une en anglais et l'autre en français. C'était la première fois depuis le début de la pandémie qu'une formation en présentiel était proposée.

L'équipe chargée de l'éducation a actualisé et mis à l'essai en juin la formation destinée aux délégué-es de l'ACEP. En effet, deux séances hybrides – l'une en anglais et l'autre en français – leur ont été offertes dans l'ensemble du pays. En septembre, des membres provenant de la région de la capitale nationale et des sections locales régionales ont participé en personne à une séance de formation de deux jours offerte en anglais dans les bureaux de l'ACEP à Ottawa. Une séance de formation en personne sera offerte en français au cours de l'hiver 2024.

Une formation en personne est de nouveau proposée aux personnes nouvellement déléguées et à celles nouvellement élues à la direction; elle vise à créer des espaces concrets favorisant des échanges de vues enrichissants et à établir un réseau solide et durable de dirigeant-es élu-es.

### Formation des membres des conseils exécutifs de sections locales

L'ACEP a offert une formation en anglais à 10 membres des conseils exécutifs de sections locales les 21 et 22 novembre derniers. La formation a été donnée en personne dans les bureaux de l'ACEP, à Ottawa. Une séance de formation devrait être offerte en français au début de 2024.





### Formation sur l'équité salariale

En juillet, après avoir commencé à préparer les plans d'équité salariale avec les employeurs fédéraux, l'ACEP a organisé une séance de formation de deux jours chapeauté par l'IPFPC et l'Association canadienne des agents financiers. Cette formation a été donnée à des représentantes et représentants

de syndicats, d'employeurs et de fonctionnaires appartenant à des groupes sous-représentés pour que toutes les parties puissent développer une compréhension commune du processus d'équité salariale et de ses exigences légales.

## VII. Relations avec les médias

Les démarches de l'ACEP auprès des médias ont mené à la publication de 25 articles de presse et lui ont permis de bénéficier d'une audience dans les principaux médias francophones et anglophones du pays. La plupart des articles publiés portaient sur la politique sur le retour au bureau, les problèmes causés par Phénix et la santé et la sécurité des interprètes.

Consultez toute la [couverture médiatique de l'ACEP](#).



# Section 2 :

## Mobilisation des membres

Tout au long de 2023, l'ACEP s'est efforcée de mobiliser ses membres et de les tenir au fait des enjeux qui leur tiennent à cœur, tout en veillant à ce que leur voix soit entendue.

### I. Groupes méritant l'équité

L'ACEP a déployé des efforts concertés afin de mieux comprendre les difficultés particulières auxquelles sont confrontés les différents groupes méritant l'équité au sein du milieu de travail fédéral et d'explorer des façons de collaborer avec leurs réseaux, à la fois pour accroître la participation des membres auprès de l'Association et pour collaborer à la défense de leurs intérêts au gouvernement fédéral en ce qui a trait aux enjeux qui les préoccupent.

L'ACEP a ciblé les réseaux communautaires suivants et rencontré leurs responsables :

- Réseau de la Fierté à la fonction publique;
- Réseau des employés fédéraux musulmans;
- Réseau des employés fédéraux autochtones;
- Réseau des fonctionnaires juifs et juives;
- Réseau des employés fédéraux asiatiques;
- Réseau des fonctionnaires neurodivergents;
- Caucus des employés fédéraux noirs.



## II. Mois de l'histoire des Noirs

En février, l'ACEP a réalisé une entrevue auprès des deux coprésidents du Caucus des parlementaires noirs afin de mettre en lumière les obstacles auxquels font face les employé-es noir-es du secteur public au travail, ainsi que les mesures à prendre pour les éliminer.

Lisez ces entrevues sur le site Web de l'ACEP :

- [Mois de l'histoire des Noirs 2023 — Entrevue avec la sénatrice Rosemary Moodie](#)
- [Mois de l'histoire des Noirs 2023 — Entrevue avec le député Micheal Coteau](#)

## III. Fierté

Pour la première fois en 2023, l'ACEP a eu sa propre délégation dans le [défilé de la Fierté de la Capitale](#), au mois d'août. Le taux de participation plus élevé au défilé annuel témoigne du soutien, de la solidarité et de l'appui envers les membres 2ELGBTQI+ et la communauté en général.

## IV. Mise en œuvre des motions présentées par des membres

Deux motions présentées par des membres ont été adoptées à l'assemblée générale annuelle (AGA) 2022 de l'ACEP. En 2023, l'ACEP s'est efforcée de les mettre en œuvre. Une conseillère principale, Défense des intérêts et Campagnes, a été engagée en mars pour superviser la mise en œuvre des deux motions.

### Politiques sur le retour au bureau et sur l'équité

Les membres ont adopté une motion enjoignant à l'ACEP de lancer une campagne dynamique pour trouver des moyens de réduire au minimum l'impact des politiques sur le retour au bureau sur les membres et en particulier sur les membres méritant l'équité.

Au cours de l'été, l'ACEP a tenu deux séances de consultation auprès de ses membres – dont une expressément destinée aux membres appartenant aux groupes méritant l'équité – afin de mieux comprendre les répercussions que les politiques de retour sur les lieux de travail

du gouvernement ont sur ses membres, surtout dans les groupes méritant l'équité, et de déterminer les mesures ou les politiques qui pourraient être mises en place afin de faciliter ce retour.

À la suite de ces consultations approfondies et d'une analyse documentaire exhaustive, l'ACEP a travaillé à l'élaboration d'un rapport complet et de documents à l'appui, y compris d'une trousse d'outils pour la défense des intérêts conçue pour aider les membres à formuler les arguments de leurs discussions avec la direction à propos de leurs besoins personnels en mesures d'adaptation.

Les informations et les données recueillies grâce aux déclarations des membres, ainsi que l'analyse documentaire approfondie, permettront de démontrer sans équivoque que, sous sa forme actuelle, l'[Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail](#) nuit aux membres.

Le rapport final et la trousse d'outils seront publiés au début de 2024.

### **Renforcer et bonifier le Fonds de défense de l'ACEP**

À la suite de l'AGA de 2022, les membres de l'ACEP ont voté en faveur de deux motions non contraignantes en ce qui concerne le Fonds de défense : une motion des membres visant à bonifier le Fonds annuellement et une motion du CEN visant à le plafonner à 5 M\$.

En juin, l'ACEP a organisé une séance d'information et de discussion pour permettre aux membres d'en apprendre plus sur le Fonds de défense et de discuter de différents modèles.

L'été dernier, un [sondage a été mené auprès des membres](#) pour connaître leur point de vue sur le Fonds de défense et son objectif, ainsi que sur les changements au Fonds ou à son mandat

que les membres souhaiteraient. De plus, les résultats du sondage auprès des membres ont permis de mieux comprendre leur perspective sur les négociations collectives, y compris les stratégies à adopter à l'avenir, les problèmes potentiels et les besoins de formation en matière de négociation.

Plus de 1 000 personnes ont participé au sondage, qui a révélé que les membres connaissent bien le processus de négociation collective et que la plupart souhaitent que le Fonds de défense soit maintenu ou bonifié dans l'avenir.



## V. Assemblées générales extraordinaires

L'ACEP a reçu trois pétitions de membres exigeant la tenue d'assemblées générales extraordinaires en 2023. Comme le prévoient les statuts, les assemblées ont été tenues dans les 30 jours du dépôt des pétitions.

### Fonds de défense de l'ACEP

Le 5 mai, une assemblée générale extraordinaire a été tenue pour répondre aux questions des membres concernant le Fonds de défense de l'ACEP et les deux résolutions contradictoires adoptées par les membres à l'AGA 2022 — l'une réclamant le plafonnement du Fonds de défense à 5 M\$ et l'autre, l'augmentation annuelle de la valeur du Fonds.



### Plans de lutte de l'ACEP contre l'homophobie et la transphobie et mise en œuvre de la résolution du CTC de 2023 sur la création d'escouades volantes contre la haine

Le 16 octobre, [une assemblée générale extraordinaire](#) a été tenue pour discuter de la façon dont l'ACEP mettra en œuvre la résolution adoptée à l'unanimité à l'assemblée générale 2023 du CTC, qui demande aux syndicats affiliés d'agir contre la marée montante de haine à l'endroit des personnes 2ELGBTQI+, et pour expliquer comment elle entend faire face à la hausse bien documentée des crimes haineux et du harcèlement en milieu de travail contre les travailleuses et travailleurs 2ELGBTQI+, dans notre milieu de travail et dans nos collectivités.

### Plan de l'ACEP visant à garantir le télétravail pour ses membres

Les membres ont participé à une deuxième assemblée générale extraordinaire le 16 octobre afin de discuter du plan de l'Association visant l'[amélioration du télétravail pour ses membres](#) pour la durée de la convention collective en vigueur, ainsi que de la façon de réaliser plus de gains lors des prochaines rondes de négociation, de fournir aux membres plus d'information concernant la lettre d'entente sur le télétravail et d'examiner des stratégies particulières que les membres peuvent utiliser pour obtenir des droits supplémentaires en matière de télétravail.

## VI. Sondage auprès des membres de la GRC

Du 13 mars au 28 avril, l'ACEP a mené un [sondage auprès des MC de la GRC](#) afin de mieux cerner leurs conditions de travail, les différences entre les régions et les problèmes prioritaires. Plus de 63 % des membres ont participé à ce sondage, qui couvrait notamment les aspects

démographiques, les pratiques en matière de télétravail, les conditions de travail et l'impact de la Covid-19, le harcèlement et la discrimination, la santé et la sécurité au travail, et l'intégration à la fonction publique.

## VII. Grève de l'AFPC

En avril, les membres de l'AFPC ont voté en faveur de la grève. L'ACEP s'est montrée solidaire de ces travailleuses et travailleurs en leur exprimant son appui et en manifestant à leurs côtés.

Pour que ses membres comprennent bien leurs droits et responsabilités pendant la grève de l'AFPC, l'ACEP a organisé plusieurs séances d'information qui leur donnaient l'occasion de poser des questions sur la façon dont cette grève pouvait les affecter et les moyens d'exprimer leur appui. L'ACEP a également préparé une foire aux questions et une trousse d'outils pour leur permettre de manifester leur solidarité envers l'AFPC.

La grève de l'AFPC a incité beaucoup de membres de l'ACEP à s'intéresser à leur propre association, ce qui s'est traduit par une augmentation de près de 8 % du nombre d'adhésions syndicales au cours de cette période.

## VIII. Cartes de membre numériques

En février, l'ACEP a mis en place des cartes de membre numériques pour les membres adhérent·es. Les nouvelles cartes numériques peuvent être mises à jour au besoin, facilitent la distribution aux membres dans l'ensemble du pays et permettent à l'Association d'économiser

de l'argent et de réduire l'empreinte écologique des cartes en plastique.

Les cartes de membre numériques peuvent être [téléchargées à partir du portail des membres](#), sur le site Web de l'ACEP.

# Section 3:

## Communauté des dirigeantes et des dirigeants

### I. Conseil exécutif national

Le CEN a terminé la dernière année de son mandat de trois ans. Dès janvier, le CEN s'est réuni une fois par mois, s'accordant toutefois une pause estivale, pour s'acquitter de ses obligations fiduciaires et se pencher sur les enjeux qui préoccupent les membres. Les procès-verbaux des [réunions du CEN](#), des [comités permanents](#) de l'ACEP et [des sous-comités](#) du CEN sont publiés sur le site Web pour que les membres puissent les consulter.

Cette année, plusieurs changements sont survenus à la direction. Le président Greg Philips a démissionné de son poste en avril. Camille Awada a été nommé à la présidence, qu'il a assurée jusqu'au 6 novembre. Scott Crawford a ensuite été désigné pour le remplacer et a occupé le poste de président de novembre jusqu'à la fin de l'année.

### II. Sections locales, conseils régionaux, Conseil des présidentes et présidents et Conseil des dirigeantes et dirigeants des sections locales

Au total, 24 AGA de sections locales ont eu lieu dans tout le pays. Bien que le taux de participation demeure inférieur à celui observé avant la pandémie, le niveau d'intérêt et de participation des membres a augmenté cette année.

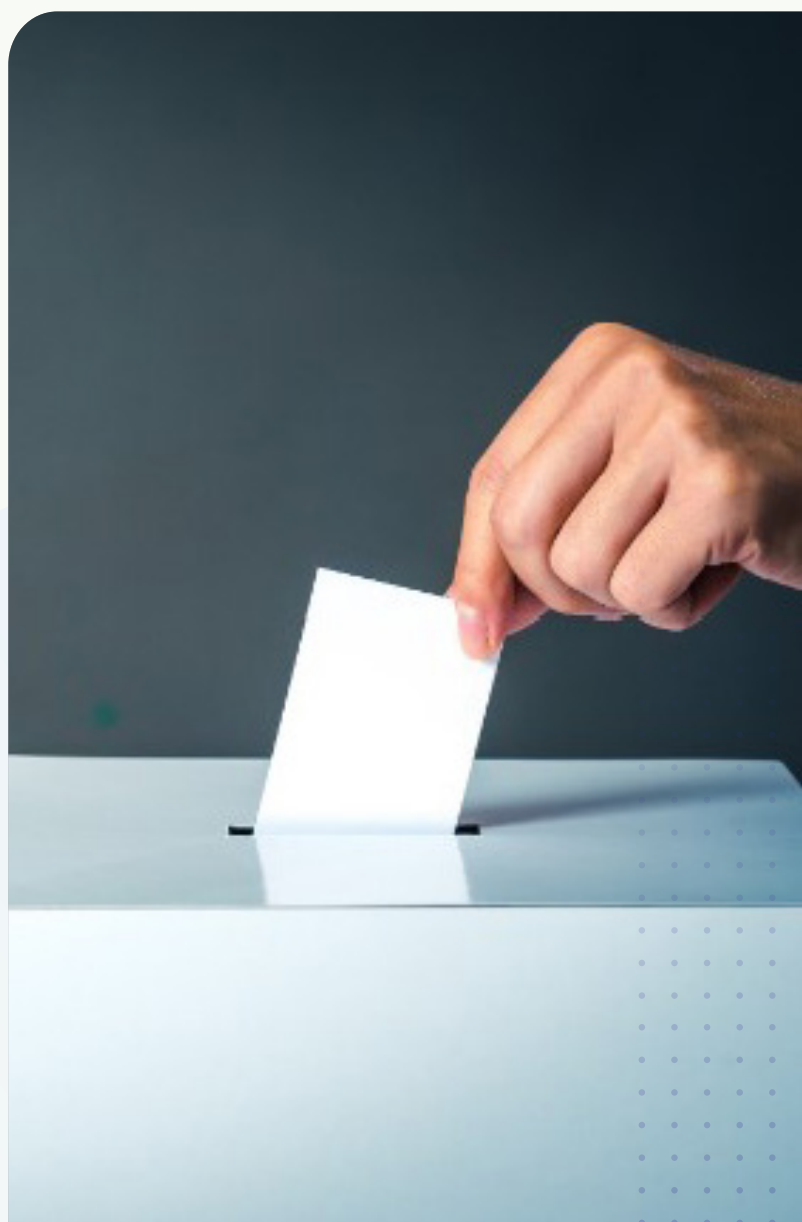


Le Conseil des présidentes et présidents se compose du président, des deux vice-présidentes de l'ACEP et des présidentes et présidents des sections locales. Les discussions de l'assemblée annuelle, tenue le 3 octobre, ont porté sur les listes de membres, la formation des délégué-es et des membres des conseils exécutifs et la consultation des sous-comités. Une deuxième assemblée a été tenue en ligne le 23 novembre afin de consulter les présidentes et présidents des sections locales au sujet des comités ministériels sur le télétravail.

### III. Élections

À la suite de l'AGA de 2023 tenue le 29 novembre, les membres ont voté pour leurs représentant-es qui formeront le prochain CEN. Les élections de 2023 ont connu un taux de participation record, et les candidatures reçues n'avaient jamais été aussi diversifiées depuis que l'ACEP existe.

Le Conseil des dirigeantes et dirigeants des sections locales a tenu des assemblées en avril et en décembre lors desquelles le budget de l'ACEP a été présenté, les sections locales ont été consultées sur le sujet et les enjeux importants auxquels font face nos membres ont été examinés.



# Section 4 : Activités en cours

## I. Planification des effectifs

### Nouvelles embauches et nouveaux postes

Durant l'année, 24 mesures de dotation ont été prises, ce qui inclut 12 nouvelles embauches, 2 promotions internes (les personnes promues ayant été remplacées par la suite), 5 postes à durée déterminée et 4 embauches sous contrat et un emploi étudiant. Huit personnes ont quitté l'Association au cours de cette période.

### Déménagement des bureaux

L'ACEP a emménagé officiellement dans ses nouveaux locaux le 29 mai. Ces locaux, situés dans l'immeuble Constitution Square, à Ottawa, offrent une superficie en pieds carrés de 15 % supérieure à celle des anciens locaux de l'immeuble World Exchange Plaza, tout en permettant d'économiser 20 % sur le coût du loyer. Cela représente des économies de 2 millions de dollars sur 10 ans.



# Section 5 :

## Finances et budget

### Sommaire

L'équipe des Finances s'est employée toute l'année à améliorer et simplifier les processus de l'Association, dont la mise en place d'un nouveau système qui automatise les demandes de remboursement et la création d'un cadre plus solide pour les demandes de propositions.

L'ACEP a terminé l'année avec un surplus, en grande partie grâce à son portefeuille performant et à un plus grand nombre de membres qu'elle ne l'avait prévu au départ. Le budget de 2023 a été établi en fonction d'un total de 21 000 membres, alors que le nombre réel à la fin de l'année avoisinait plutôt les 27 000. Les placements de l'ACEP ont offert un bon rendement tout au long de l'année, contrebalançant ainsi partiellement les résultats négatifs de 2022. La stabilisation de l'inflation et la lente baisse des taux d'intérêt ont contribué à ces résultats.

### Consultation des membres sur le budget de 2023

En avril et en mai, un appel à commentaires a été lancé auprès des membres à propos du budget révisé pour 2023, après que le Comité des finances a proposé d'augmenter les cotisations et de faire des rajustements pour tenir compte du taux d'inflation élevé et de l'approbation de la création de postes supplémentaires à la fin de 2022.

Après consultation des membres, le budget révisé et l'augmentation des cotisations [ont été annulés](#). Le budget original de 2023 approuvé à l'AGA 2022 a ensuite été rétabli pour la suite.

### Budgets de 2024 et de 2025

En septembre et en octobre derniers, des consultations ont été tenues avec le Conseil des dirigeantes et dirigeants des sections locales et les membres au sujet des budgets de 2024 et 2025. Les membres [ont approuvé la version finale des budgets](#) à l'AGA 2023.

### Prélèvements spéciaux

Puis, en novembre et en décembre, deux [prélèvements spéciaux](#) de 9,10 \$ chacun ont été instaurés pour couvrir les coûts

des deux motions spéciales adoptées à l'AGA 2022.

## L'ACEP en chiffres

TOTAL DES MEMBRES **27 137**

**25 663**

MEMBRES EC

**880**

MEMBRES TR

**430**

MC DE LA GRC

**148**

MEMBRES DE LA BDP

**16**

MEMBRES DU BDPB

# Budget de 2023

No de poste		2023
<b>1</b>	<b>Recettes</b>	<b>12,592,667</b>
1.1	Cotisations	12,096,000
1.2	Cotisation rétroactive - Phénix	-
1.3	Intérêts	496,667
1.4	Récupération des dépenses non supportées	-
1.5	Prélèvement spécial	-
<b>2</b>	<b>Salaires et avantages sociaux</b>	<b>8,783,334</b>
2.1	Direction	1,766,667
2.2	Personnel	4,600,000
2.3	Pensions	1,020,000
2.4	Avantages sociaux	446,667
2.5	Congés annuels et heures supplémentaires	500,000
2.6	Personnel temporaire	450,000
<b>3</b>	<b>Indemnité de départ du personnel</b>	<b>150,000</b>
<b>4</b>	<b>Indemnité de départ de la direction</b>	<b>40,000</b>
<b>5</b>	<b>Communications</b>	<b>131,000</b>
5.1	Impression	1,000
5.2	Affranchissement	5,000
5.3	Traduction	50,000
5.4	Téléphone	65,000
5.5	Internet	10,000
5.6	Matériel promotionnel	-
<b>6</b>	<b>Formation et perfectionnement</b>	<b>280,000</b>
6.1	Hébergement et nourriture	35,000
6.2	Déplacements	65,000
6.3	Remboursements de salaires	30,000
6.4	Perfectionnement du personnel	75,000
6.5	Perfectionnement: direction	30,000
6.6	Perfectionnement: Président	10,000
6.7	Cours de langue	35,000
<b>7</b>	<b>Honoraires professionnels</b>	<b>1,430,000</b>
7.1	Juridique/Arbitrage (Serv. prof.)	360,000
7.2	Juridique/Arbitrage (Pétition)	100,000
7.3	Juridique/Arbitrage (Interne)	325,000
7.4	Juridique/ Frais imprévus	85,000
7.5	Frais de gestion - Placements en espèces et en régimes de retraite	200,000
7.6	Honoraires de consultants	300,000
7.7	Vérification	60,000
<b>8</b>	<b>Dépenses de bureau</b>	<b>236,000</b>
8.1	Matériel de bureau	50,000
8.2	Location de matériel	12,000
8.3	Matériel de référence	50,000
8.4	Réparations et entretien	5,000
8.5	Assurances	50,000
8.6	Frais bancaires	4,000
8.7	Divers	55,000
8.8	Frais de déménagement	10,000
<b>9</b>	<b>Achats d'équipement</b>	<b>283,333</b>
9.1	Charge d'amortissement	283,333
<b>10</b>	<b>Dépenses de location et d'exploitation</b>	<b>862,000</b>
10.1	Loyer	419,998
10.2	Dépenses d'exploitation	442,002
<b>11</b>	<b>Dépenses d'informatique</b>	<b>182,000</b>
11.1	Site Web	20,000
11.2	Entretien	160,000
11.3	Achats d<= \$1,000	2,000
11.4	Portail - Amortissement des immobilisations incorporelles	-
11.5	Site web - Amortissement des immobilisations incorporelles	-
<b>12</b>	<b>Déplacements</b>	<b>292,000</b>
12.1	LRO service de représentation	100,000
12.2	Conférences	70,000
12.3	Frais de voyage du président	30,000
12.4	Voyage du Président: Conseil régional	12,000
12.5	Voyages aux locales: Président	50,000
12.6	Voyages aux locales: Employés et CEN	30,000
<b>13</b>	<b>Dépenses de réunions</b>	<b>696,667</b>
13.1	AGA/AGB	100,000
13.2	Comité exécutif national	200,000
13.3	Comités	50,000
13.4	Dirigeants locaux	15,000
13.5		-
13.6	Remboursements de salaires	130,000
13.7	Déjeuners d'affaires	5,000
13.8	Personnel	10,000
13.9	Mobilisation	20,000
13.10	Forum des candidats	15,000
13.11	Conseils régionaux	45,000
13.12	CEN rencontres spéciales	10,000
13.13	CEN ateliers	80,000
13.14	Ateliers employés	16,667
<b>14</b>	<b>Négociation collective</b>	<b>320,000</b>
<b>15</b>	<b>Frais d'affiliation</b>	<b>250,000</b>
15.1	Taxes CTC par capita	225,000
15.2	CTC convention	25,000
<b>16</b>	<b>Remises aux sections locales</b>	<b>225,000</b>
16.1	Remises aux sections locales	25,000
16.2	Dépenses gérées au palier national	155,000
<b>17</b>	<b>Contributions</b>	<b>2,500</b>
<b>19</b>	<b>Frais imprévus</b>	<b>450,000</b>
19.1	Executif	300,000
19.2	Administratif	150,000
<b>Total des dépenses</b>		<b>14,543,834</b>
<b>Excédent (déficit)</b>		<b>-1,951,167</b>

# Conseil exécutif national de 2021-2023

#	Name	Role	Affiliation	Category
1.	Greg Phillips ^	Président (de 2021 à avril 2023)	Présidence	
	Camille Awada^	Président (de mai à novembre 2023)	Président	
	Scott Crawford	Président (novembre et décembre 2023)	Président	
2.	Camille Awada^^	Vice-président, EC, BdP et BDPB	Statistique Canada	EC
	Scott Crawford^^	Vice-président, EC, BdP et BDPB	Agence de promotion économique du Canada atlantique	EC
3.	André Picotte	Vice-président, TR	Bureau de la traduction — Services publics et Approvisionnement Canada	TR
4.	Jonathan Brulotte	Vice-président, EC, BdP et BDPB	Emploi et Développement social Canada	EC
	Jonathan Brulotte^^	Administrateur	Services publics et Approvisionnement Canada	EC
5.	Alexander Butler	Administrateur	Services publics et Approvisionnement Canada	EC
6.	Maureen Collins	Administratrice	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	EC
7.	Scott Crawford^^	Administrateur	Agence de promotion économique du Canada atlantique	EC
8.	Howard Delnick	Administrateur	Statistique Canada	EC
9.	Matthew English	Administrateur	Agence de promotion économique du Canada atlantique	EC
10.	Megan Glenwright*	Administratrice	Emploi et Développement social Canada	EC
11.	Sandy Harquail*	Administratrice	Bureau de la traduction — Services publics et Approvisionnement Canada	TR
12.	Peter Ives	Administrateur	Agence de la santé publique du Canada	EC
13.	Jason King	Administrateur	Agence de la santé publique du Canada	EC
14.	Granda Kopytko	Administratrice	Agriculture et Agroalimentaire Canada	EC
15.	Robert Kossick**	Administrateur	Emploi et Développement social Canada	EC
16.	Ann Kurikshuk-Nemec	Administratrice	Statistique Canada	EC
17.	Jamie Lafontaine	Administrateur	Services aux Autochtones Canada	EC
18.	Charlene Lonmo	Administratrice	Statistique Canada	EC
19.	Pinelopi Makrodimitris	Administratrice	Transports Canada	EC
20.	Kelly Mansfield	Administratrice	Emploi et Développement social Canada	EC
21.	Andriy Okladov	Administrateur	Justice Canada	EC
22.	Sami Rehman	Administrateur	Santé Canada	EC
23.	Nazia Shaikh	Administratrice	GRC	EC
24.	Andreas Trau	Administrateur	Statistique Canada	EC
25.	Emmanuelle Tremblay^	Administratrice	Affaires mondiales Canada	EC
26.	Dan Monafu^	Administrateur	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	EC
27.	Caroline Pageau^	Administratrice	Services publics et Approvisionnement Canada	TR

^Mandat non terminé

^^Affectation à un autre poste

\*Entrée en fonction en 2023

\*\*En congé

## Équipe de direction

**Jean Ouellette** — directeur général

**Jennifer George** — avocate générale et directrice des Politiques

**Katia Thériault** — directrice des Communications et des Affaires publiques

**Sharon Salter** — directrice des Finances

**Suzelle Brosseau** — directrice des Négociations et de la Recherche

**André Poliquin** — directeur des Services de représentation et de l'Éducation

**Clarisse Habarugira** — adjointe exécutive au président et secrétaire du Conseil  
exécutif national

**Elisabeth Woods** — conseillère spéciale du président





# ACEP CAPE

Association canadienne  
des employés professionnels

Canadian Association  
of Professional Employees

## Suivez-nous



350 rue Albert, bureau 1800  
Ottawa, Ontario K1R 1A4  
1-800-265-9181 / 1-613-236-9181

**WWW.ACEP-CAPE.CA**