



VOTRE DROIT À LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

De nombreux membres s'adressent à leur représentante ou représentant syndical à la dernière minute, souvent lorsque les membres sont confrontés à de possibles mesures disciplinaires ou à d'autres conséquences graves. Souvent, il est trop tard pour que la représentante ou le représentant syndical puisse fournir une aide significative. À ce moment-là, la seule chose que la représentante ou le représentant peut faire est d'offrir son soutien à la personne alors qu'elle est escortée hors de l'immeuble à la suite de sa suspension ou de son congédiement.

Dès que vous avez un problème avec l'employeur, vous devez communiquer avec une représentante ou un représentant syndical.



Si, en tout temps au cours d'une discussion avec la direction, peu importe le niveau, vous vous sentez mal à l'aise, faites ce qui suit :

- faites savoir à la gestion comment vous vous sentez;
- demandez d'interrompre la réunion jusqu'à ce que vous puissiez parler à une représentante ou un représentant syndical.
- si l'interruption de la réunion vous est refusée, mettez fin vous-même à la réunion, puis communiquez immédiatement avec une représentante ou un représentant syndical.

Les membres devraient également consulter leur représentante ou représentant syndical dès que les discussions avec leur chef d'équipe ou leur gestionnaire touchent l'un des sujets suivants :

- renvoi en cours de stage
- conclusion précoce d'un contrat à durée déterminée
- attentes non satisfaites
- plan d'amélioration du rendement
- mesures d'adaptation
- discipline.

Les membres devraient demander à leur représentante ou représentant syndical d'assister à toutes les réunions subséquentes portant sur l'un ou l'autre des sujets mentionnés précédemment.

Les membres ne devraient JAMAIS assister à une réunion en l'absence de leur représentante ou représentant syndical dans les cas suivants :

- la réunion inclut des personnes d'un niveau hiérarchique supérieur à celui du chef d'équipe du membre, c'est-à-dire un gestionnaire ou un directeur adjoint;
- la réunion a pour but de discuter de mesures d'adaptation (la représentante ou le représentant syndical doit être avisé suffisamment à l'avance de la réunion);
- la réunion a lieu avec une représentante ou un représentant de la Direction des affaires internes.

(Suite à la page 2)

**IF YOU PREFER TO RECEIVE THIS PUBLICATION IN ENGLISH
PLEASE CONTACT YOUR LOCAL PRESIDENT**

Vos représentants syndicaux ont reçu une formation ou possèdent l'expérience nécessaire sur ces questions et peuvent vous guider lors de ces réunions tout en veillant à ce que vos droits soient respectés.

Les membres devraient consulter leur représentante ou représentant syndical bien avant qu'une situation n'atteigne le stade de la sanction disciplinaire ou du congédiement. Il est beaucoup plus facile et moins stressant de prévenir une situation avant qu'elle ne se produise que d'essayer de faire annuler une décision une fois qu'elle a été prise. Nous pouvons souvent éviter un problème en en discutant avec la gestion.

Vos représentants syndicaux sont prêts à vous aider et à vous représenter en toutes circonstances, peu importe le domaine. Appelez-nous dès vous avez besoin d'aide!

Melanee Jessup
Comité des communications

PROLONGATION DE LA PÉRIODE PROBATOIRE

Nous avons appris que certains de nos membres qui sont en période de probation avaient reçu des lettres les informant que leur période de probation est prolongée au-delà de la période habituelle d'un an. En raison de la gravité de la situation, nous devons aviser nos membres que cela ne devrait pas se produire sans raison valable et seulement dans des circonstances particulières et restreintes.

Nous invitons les personnes qui reçoivent une telle lettre de communiquer avec un membre de l'Exécutif de votre section locale. À la suite de discussions avec l'Exécutif de votre section locale, ce dernier pourrait déterminer que, à son avis, la direction abuse possiblement de son autorité et qu'elle agit en dehors des paramètres normaux

La première exception serait si vous avez indiqué que vous avez besoin de mesures d'adaptation, et la deuxième, si vous profitez d'un congé non payé. Dans ces circonstances, lorsque vous demandez une mesure d'adaptation ou que vous prenez un congé non payé, le compteur de votre période de probation est interrompu jusqu'à ce que la mesure d'adaptation soit mise au point et implantée OU jusqu'à votre retour de congé. Par la suite, le compteur de votre période de probation repart pour une durée totale d'un an.

Par exemple, si vous demandez une mesure d'adaptation au cours de votre période de probation et que la mesure n'est pas mise en œuvre avant un certain temps, par exemple trois mois, la période pendant laquelle vous êtes en attente de la mise en œuvre de la mesure d'adaptation est exclue du compteur de votre période de probation. Par conséquent, la date de fin de votre période de probation fait l'objet d'un report qui correspond à ce même temps d'attente.

De même, une période de congé non payé est exclue de la période de probation.

Voici quelques exemples :

- Une personne embauchée le 1^{er} janvier demande, cinq mois plus tard, soit le 1^{er} juin, une mesure d'adaptation qui n'est mise en œuvre que trois mois plus tard, le 1^{er} septembre. La période de probation de cette personne se terminerait également trois mois plus tard, soit le 1^{er} avril.
- Une personne embauchée le 1^{er} janvier prend un congé non payé à compter du 1^{er} novembre, puis revient au travail le 1^{er} décembre. La période de probation de cette personne se terminerait le 1^{er} février.

Patricia Sleczkowski
Comité des communications

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Bon printemps chers consoeurs, confrères et ami(e)s,

En cette période de pointe de production des rapports d'impôt, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a démontré un réel mépris envers notre convention collective et un grand manque de respect envers nos membres travaillant dans ses centres de contact. En effet, l'employeur a décidé unilatéralement d'imposer des heures prolongées de travail et le travail le samedi non seulement pour les nouveaux employés provenant de l'externe ou ceux et celles qui se portent volontaires mais à tous les employés des centres d'appels.



Tel que mentionné dans notre communiqué émis le 20 décembre 2023, l'AFPC a déposé en notre nom un grief de principe dans ce dossier. De plus, si vous faites partie des membres qui se font imposés des heures prolongées et/ou si l'employeur vous impose le travail par quart et/ou si vous n'êtes pas rémunérés pour les primes d'heures tardives ou les heures supplémentaires comme le prévoit l'article 25 de la convention collective lorsque les circonstances le justifient, nous vous suggérons fortement de déposer des griefs individuels pour remédier à ces violations de la convention collective. Je vous invite à contacter l'un des représentants de votre section locale qui sera en mesure de vous aider dans le dépôt de vos griefs.

Comme si cela n'était pas suffisant, l'employeur a aussi décidé d'invoquer les dispositions relatives au financement temporisé de son programme de dotation, excluant ainsi le service des employés nommés pour une période déterminée travaillant dans les centres de contact de la Direction générale de cotisation, de prestation et de service (DGPCS) à partir de la date de leur renouvellement de contrat pour la période du financement temporisé. Et ceci, même si les employés travaillent simultanément sur les secteurs d'activité normaux qui font l'objet d'un financement permanent et stable, ainsi que sur les projets ou initiatives qui font l'objet d'un financement temporaire. Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) est en total désaccord avec l'employeur à ce sujet et s'oppose fortement à cette décision.

De plus, l'employeur nous a informé récemment de sa décision de recourir, à compter du 1^{er} avril 2024, aux dispositions relatives au financement temporisé pour les renouvellements de contrat des employés nommés pour une période déterminée travaillant pour la Direction générale des Appels. Les membres concernés travaillent pour le *Programme d'allègement fiscal* et les *Oppositions*. Ils ne travaillent pas uniquement sur des programmes soumis à un financement temporaire, mais également sur des fonctions soumises à un financement permanent et stable. Encore une fois, nous dénonçons la décision de l'employeur de recourir à cette disposition du programme de dotation et nous sommes d'avis que ce n'est pas l'instrument approprié à utiliser dans les circonstances actuelles.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'Agence, qui se targue de mettre **Les gens d'abord** et d'être l'**un des 100 meilleurs employeurs au Canada**, ne le démontre pas aux employés des centres d'appels et aux employés nommés pour une période déterminée.

Par ailleurs, le Comité de consultation conjoint (SEI-ARC) sur la Directive sur les régimes de travail virtuel continue ses travaux et tient régulièrement des rencontres. Un communiqué conjoint sera émis sous peu afin de donner une mise à jour aux employés à ce sujet. De plus, les deux parties ont maintenant établi le mandat du Comité sur les régimes de travail virtuel. Ce comité examinera les décisions résultant de l'application de la *Directive sur les régimes de travail virtuel* et de l'*Exigence relative à la présence sur place à l'Agence*.

Il y a maintenant huit (8) ans, le gouvernement fédéral a lancé le système de paie Phénix. Ce fut un fiasco monumental qui a affecté et qui continue d'affecter un grand nombre d'employés. En effet, le système n'est pas encore stabilisé et plusieurs problèmes persistent. Parmi ceux-ci, on compte des milliers de transferts de dossiers de paie de membres ayant changé d'emploi ou de service et qui ne reçoivent toujours pas leur paie exacte. Les transferts de dossiers de paie ont souvent un effet domino, entraînant une multitude de problèmes, notamment sur le plan du versement du montant exact de la paie, des heures supplémentaires ou de la rémunération d'intérim. Ces dossiers peuvent prendre de 18 à 24 mois avant d'être réglés. Nous avons intensifié nos discussions avec les responsables de la rémunération de l'Agence ainsi qu'avec l'AFPC

(Suite à la page 8)

RÉFLEXION SUR UN MOIS DE CÉLÉBRATION ET D'ÉDUCATION

À l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs en février, j'aimerais souligner les immenses contributions positives des Canadiens noirs au tissu même de la société canadienne.

Soulignons notamment le riche héritage laissé par l'honorable Lincoln Alexander, premier député noir du Canada, premier membre noir du Cabinet fédéral et le président qui compte le plus d'années de service à la Commission des accidents du travail. Son parcours avant-gardiste a ouvert la voie à une représentation plus inclusive au sein de la sphère politique et de la fonction publique canadiennes.

Un autre exemple de contribution marquante est celui de la chanteuse néo-écossaise de renommée mondiale, Portia White, qui a brisé les barrières de couleur grâce à sa voix, devenant ainsi la première chanteuse de concert noire canadienne à être acclamée au niveau international. Sa passion pour la musique et son excellence ont porté le savoir-faire artistique canadien sur la scène internationale, changeant à jamais notre paysage culturel.



Saviez-vous que Viola Desmond avait courageusement pris position contre la ségrégation raciale dans les années 1940, près de dix ans avant l'acte historique de Rosa Parks? Cet acte de bravoure survenu dans une salle de cinéma de Nouvelle-Écosse a provoqué l'étincelle qui a alimenté la lutte pour l'égalité des droits au Canada, et sa mémoire est désormais commémorée sur notre billet de dix dollars.

Et saviez-vous que le prestigieux Ordre du Canada a été décerné à Mathieu Da Costa, la première personne noire libre à avoir foulé le pied au Canada? Ses talents en tant qu'interprète multilingue se sont révélés inestimables au début des années 1600, favorisant la communication et le commerce entre les marchands européens et les peuples autochtones, un témoignage de la longue histoire de la présence africaine au Canada.

Nos célébrations au cours du mois de février ont été marquées par de nombreux témoignages de ce genre qui ont suscité des conversations et qui nous ont permis de mieux comprendre les innombrables façons dont les Canadiens noirs ont contribué à façonner notre pays.

J'espère que vous avez trouvé ces renseignements éclairants et transformateurs. Les enseignements que nous tirons du Mois de l'histoire des Noirs revêtent une importance capitale, car ils nous rappellent qu'il faut continuer à reconnaître et à valoriser la diversité qui fait la force de notre syndicat et de notre pays.

Continuons de véhiculer l'esprit de ce mois important tout au long de l'année et de réaffirmer notre engagement pour l'égalité et l'inclusion.

C'est en raison de votre engagement envers ces célébrations qu'elles deviennent significatives. Par conséquent, je vous invite à continuer d'explorer, d'apprendre et de participer à des activités qui nous permettent de renforcer notre conscience collective et notre reconnaissance à l'égard du tissu diversifié qui compose l'histoire de notre pays.

Selby Hewitt
Président de la section locale 00051



VOTRE VOIX EST IMPORTANTE

Nous avons probablement tous entendu, à un moment ou à un autre, « Le syndicat devrait... » ou « Pourquoi le syndicat n'est-il pas... ? ».



Chers amis, nous sommes tous le syndicat. Ce n'est pas un cliché, c'est un fait. Certes, des représentants syndicaux sont élus à tous les niveaux. Ces représentants sont là pour vous et grâce à vous, mais le vrai syndicat, ce sont les membres. Vos commentaires sont nécessaires pour aller de l'avant. Sans ses membres, le syndicat n'a pas lieu d'être.

Vous n'êtes pas obligés d'être d'accord avec tout ce que dit ou fait le syndicat, mais son fonctionnement repose sur le processus démocratique et en dépend. Chaque année, votre section locale tient une assemblée générale annuelle (AGA). C'est précisément le moment et l'endroit où vous pouvez demander des comptes à vos représentants et prendre des décisions sur des questions qui sont directement liées à vous et à vos cotisations. C'est l'occasion d'exprimer vos préoccupations et d'en parler. Les sections locales organisent également des activités de reconnaissance des membres pour interagir avec vous. L'information locale devrait être facilement accessible, publiée en ligne et sur les babillards du syndicat du lieu de travail. N'hésitez jamais à communiquer avec vos représentants locaux et à apprendre à les connaître, car ils sont le lien vers les représentants régionaux et nationaux.

La mobilisation est primordiale dans une organisation dirigée par ses membres. Vous êtes non seulement autorisés, mais encouragés à participer et, en fin de compte, à vous unir dans l'intérêt commun. Il n'y a rien de plus satisfaisant pour un gouvernement ou un patron hostile qu'un groupe divisé. Aucun patron, nulle part, n'est reconnaissant envers ses employés. Ils peuvent l'affirmer, même sincèrement, et avec de bonnes intentions, mais au bout du compte, ils feront ce que leurs supérieurs leur diront. Votre pouvoir d'améliorer les conditions de travail, la rémunération, etc. réside dans votre mobilisation. Il n'y a rien de plus puissant que de montrer aux patrons que le respect fonctionne dans les deux sens, et c'est pourquoi votre engagement est important.

Littéralement, aucun des avantages que nous avons aujourd'hui n'est attribuable à la bonne volonté de l'employeur. Elles ont été obtenues au terme d'une lutte à la table des négociations ou par le biais d'une législation. Dans le passé, si un travailleur voulait prendre un congé parental, il lui fallait quitter son emploi, comme ma mère l'a fait en tant qu'enseignante. C'est un concept qui nous est maintenant étranger, mais encore une fois, il a été rendu possible grâce à des grèves et à des lois. Aucun employeur ne l'a suggéré, aucun employeur ne s'est dit : « Offrons cet avantage à nos employés. » Il en va de même pour les dispositions sur le réaménagement des effectifs, les congés de deuil, les congés pour obligations familiales, etc. La liste est longue. Ils ne sont pas l'œuvre du patron, mais plutôt des syndiqués.

Tout cela pour dire que vous devez apprendre à connaître l'Exécutif de votre section locale, assister aux AGA pour obtenir des renseignements et donner votre opinion et, surtout, participer à vos activités de reconnaissance des membres – **vous êtes le pouvoir.**

Ne restez pas en
attente,
impliquez-vous!!!



Adam Jackson,
2^e vice-président

BOURSES D'ÉTUDES

Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) offre chaque année deux (2) bourses d'études nationales de trois mille dollars (3 000 \$), la bourse d'études nationale Diana Gee et la bourse d'études nationale Robert « Bob » Campbell et, également, dix (10) bourses d'études régionales de mille cinq cents dollars (1 500 \$) :



- Bourse d'études régionale Al Rollins de l'Atlantique
- Bourse d'études régionale du Québec
- Bourse d'études régionale Jean Bergeron de Montréal
- Bourse d'études régionale Shane O'Brien de la Capitale nationale
- Bourse d'études régionale Linda Collins du Grand Toronto
- Bourse d'études régionale Nick Stein du Sud-Ouest de l'Ontario
- Bourse d'études régionale Kent MacDonald pour Nord et l'Est de l'Ontario
- Bourse d'études régionale des Prairies
- Bourse d'études régionale Don Davoren des Montagnes Rocheuses
- Bourse d'études régionale du Pacifique



Après examen des circonstances et avec l'accord de la présidente nationale ou du président national et de la présidente ou du président du Comité des récompenses et des titres honorifiques, le SEI peut différer pour une période de douze (12) mois l'attribution d'une bourse d'études à la lauréate ou au lauréat. Si la bourse d'études n'est pas attribuée après douze (12) mois, une bourse d'études additionnelle peut être attribuée pour l'année en cours.

Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) offre également chaque année dix (10) bourses d'études régionales de mille dollars (1 000 \$) parrainées par la Personal Insurance Company (La Personnelle). Ces bourses sont attribuées selon les mêmes critères que les bourses du SEI.

Toutes les bourses d'études sont accessibles aux **membres en règle** du SEI (ou aux membres qui, au

moment de leur départ de l'ARC au cours de la même année civile, étaient membres en règle du SEI), incluant leurs conjoints et conjoints de faits (incluant leurs partenaires de même sexe) et à leurs enfants ou leurs petits-enfants.

La date du cachet postal porté sur votre demande ne doit pas être après le **15 juin**.

Pour plus de détails, veuillez suivre ce lien :

<https://www.ute-sei.org/fr/pour-membres/bourses-detudes>

Gary Esslinger
Président du Comité des récompenses et des titres honorifiques

MISE À JOUR AU SUJET DU TRANSFERT DE VOTRE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ À CANADA VIE

Le 23 février 2024, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a déposé un grief de principe au nom du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) pour contester le transfert chaotique à la Canada Vie du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) dont bénéficient des dizaines de milliers de fonctionnaires fédéraux.

Le grief de principe reproche à l'organisme d'avoir enfreint la convention collective en imposant ce transfert sans souci des droits des membres à un régime de soins de santé fonctionnel et d'une manière contraire aux droits de la personne.

Immédiatement après le transfert de l'administration du RSSFP de la Sun Life à la Canada Vie, les membres ont commencé à éprouver d'importants problèmes, comme l'interruption des prestations, l'impossibilité de communiquer avec l'assureur, de longs délais et le rejet arbitraire et injustifié de demandes.



Certaines personnes ont pris la décision difficile de mettre fin à leur traitement médical, car elles étaient incapables d'en assumer les coûts en attendant un éventuel remboursement de la Canada Vie.

Dans ces circonstances, des excuses ne suffisent pas pour réparer les torts causés et remédier aux difficultés que les membres vivent toujours.

Le SEI demande des mesures de réparation pour les problèmes occasionnés par le transfert d'assureur, dont les suivantes :

- une déclaration de l'employeur reconnaissant qu'il a enfreint la convention collective;
- une ordonnance obligeant l'employeur à dédommager les membres de tous les préjudices subis depuis le transfert en versant :
 - des dommages-intérêts généraux à toutes les personnes salariées pour le stress, l'exaspération, la douleur et la souffrance subis;
 - des dommages-intérêts pour les conséquences occasionnées aux victimes de pertes financières;
 - des dommages-intérêts au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour les préjudices liés à des motifs de distinction illicites.

Processus d'appel du Régime de soins de santé de la fonction publique

Si vous avez eu des problèmes avec votre assurance ou si votre demande de remboursement a été rejetée par la Canada Vie, suivez le processus d'appel du RSSFP. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez le site de l'administration du régime, <https://rssfp.ca/appels/>.

Le rejet d'une demande, le changement de couverture ou la réception d'un remboursement moins élevé que prévu doivent passer par ce processus, et non celui du grief, qui est beaucoup plus long.

Veuillez consulter le site de l'AFPC à <https://syndicatafpc.ca/faq-regime-soins-sante-fonction-publique-canada> ou communiquer avec votre déléguée ou délégué syndical si vous hésitez entre l'appel ou le grief.

Vous pourriez être en mesure de déposer un grief dans certaines situations particulières

Si vous avez souffert de retards ou d'autres difficultés en raison de l'administration de votre demande de

(Suite à la page 8)

remboursement par la Canada Vie, vous pourriez être en mesure de déposer un grief contre l'employeur. Cette voie peut convenir dans les cas où la Canada Vie a été incapable de traiter une demande ou d'effectuer un remboursement dans un délai raisonnable, ou si vous avez été incapable de communiquer avec elle dans un délai raisonnable, et que cela a entraîné un retard dans votre traitement ou vous a occasionné des problèmes financiers ou d'autres conséquences négatives. **Le processus de règlement de griefs est bien plus long que l'appel, et tout grief portant sur un refus de prestations sera rejeté et renvoyé en appel.**

Wael Afifi
Agent principal des relations de travail

RAPPEL URGENT SUR LES DOMMAGES CAUSÉS PAR LE SYSTÈME DE PAYE PHÉNIX

J'espère que tous les membres sont au courant de la victoire remportée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en ce qui concerne les dommages causés par le système de paye Phénix. La question était de savoir si ces paiements étaient imposables. Le 29 février 2024, on a annoncé que l'AFPC avait conclu une entente avec l'Agence du revenu du Canada selon laquelle jusqu'à 1 500 \$ du dédommagement général Phénix reçu en 2021 est exempté d'impôt.



Tous les membres qui n'ont pas déjà déposé un avis d'opposition **doivent** présenter une demande de prolongation et un avis d'opposition au plus tard le **30 avril 2024** pour être admissibles à l'exemption d'impôt sur le dédommagement général Phénix. Le défaut de le faire exclura les membres du règlement et de la possibilité de recevoir un remboursement de l'impôt prélevé, soit une somme de 492 \$ en moyenne. Les détails sur la façon de déposer un avis d'opposition se trouvent sur le site Web du SEI :

<https://www.ute-sei.org/fr/node/500407>

afin que cette situation inacceptable s'améliore dans les plus brefs délais.

En terminant, je vous mentionne à nouveau que notre syndicat travaille à mettre en place une campagne de lobbying auprès de tous les partis politiques fédéraux et de leurs députés afin d'exiger que l'article 58 de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada soit amendé dans le but de mettre fin à l'interférence du Conseil du Trésor dans le cadre de nos négociations collectives avec l'Agence du revenu du Canada. Nous vous transmettrons plus d'information à ce sujet au cours des prochains mois.

Je vous remercie sincèrement pour votre soutien continu envers VOTRE syndicat ainsi que pour l'excellent travail que vous effectuez et votre dévouement continu envers la population canadienne.

Marc Brière
Président national

CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les changements d'adresse devraient être faits en ligne à
<https://www.ute-sei.org/fr/for-members/change-address> ou par courriel à membership@ute-sei.org

Si vous n'avez pas accès à un courriel, svp transmettez-le (accompagné de votre numéro de membre de l'AFPC) à un-e représentant-e local-e, ou expédiez-le directement au bureau national :
275 rue Bank, Suite 400, Ottawa ON, K2P 2L6.