



CONGRÈS DU SEI 2017

Le congrès triennal du Syndicat des employé-e-s de l'impôt a eu lieu à Ottawa (Ontario) du 19 au 22 juillet 2017. Il a rassemblé les militantes et militants du SEI des quatre coins du pays. Il y avait 166 délégué-e-s, 25 invité-e-s, 2 membres honoraires, 15 membres à vie et 122 observateurs et observatrices pour un total de 330 participant-e-s. Le thème de notre congrès était:

**DÉFENDONS NOTRE PASSÉ
PROTÉGEONS NOTRE PRÉSENT, ET
BATTONS-NOUS POUR NOTRE AVENIR**

Il y a eu quatre jours de débats et de discussions, sur les enjeux qui toucheront l'administration du Syndicat pour les trois prochaines années. Voici quelques points saillants des sujets traités :

- Élections des dirigeantes et dirigeants nationaux (*voir le dos pour les résultats*).
- Le congrès a adopté une augmentation des cotisations syndicales de 0,92 \$ pour chacune des années 2018, 2019 et 2020.
- Les faits saillants pour chaque journée peuvent être trouvés sur notre site Web.

<https://www.ute-sei.org/fr/nouvelles-evenements/congres/congres-2017/faits-saillants-du-congres>



La reconnaissance est un aspect précieux et important de notre syndicat, et une activité qui nous tient à cœur. Le *Comité des récompenses et des titres honorifiques* a eu le plaisir de faire les présentations suivantes.

Les plus hautes distinctions au sein de notre organisation pour dévouement envers notre syndicat :

- La consœur Debbie Ferguson, MEMBRE À VIE
- Le confrère Jean-Pierre Fraser, MEMBRE À VIE
- Le confrère Barry Melanson, PRIX GODFROY CÔTÉ.

Le Syndicat aimerait remercier bien chaleureusement le Comité d'accueil d'Ottawa et ses bénévoles pour tout le travail et les efforts acharnés, qui ont fait le succès de notre congrès.

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

LE POINT SUR LA NÉGOCIATION

La dernière convention collective comprenait une provision pour continuer à négocier les salaires pour les années 2014 et 2015.

Malheureusement, puisque les deux parties n'ont pas été en mesure de conclure une entente, une demande de processus d'arbitrage exécutoire a été faite afin de régler cette question. À l'heure actuelle, les deux parties ont choisi leurs représentants pour le processus d'arbitrage et un président a été approuvé de part et d'autre. On s'attend à ce que ce processus aura lieu à la fin de l'automne avec une décision sans appel et exécutoire pour les deux parties.



Ce processus n'entrave aucunement le début de notre prochaine ronde de négociations collectives. Les premières étapes de ce processus ont déjà été entamées. Au printemps, des revendications contractuelles ont été recueillies. Le comité national de négociation sera créé à l'automne. Peu de temps après, toutes les revendications reçues seront compilées et examinées par ce comité afin de déterminer les priorités. Ces dernières composeront nos revendications que nous échangerons avec l'employeur, idéalement à la fin de l'automne ou au début de l'hiver.

Nous vous encourageons à vous abonner aux mises à jour par courriel, si ce n'est pas déjà fait. Il s'agit d'un processus très simple qui vous permettra d'être au courant de tout le déroulement de la négociation.

Il suffit d'aller sur notre site Web à l'adresse www.ute-sei.org/fr et de sélectionner « Joignez notre liste de diffusion » dans le coin inférieur droit. Vous devrez ensuite remplir le formulaire et choisir la liste « nouvelles sur les négociations » comme étant celle à laquelle vous souhaitez vous abonner. Vous recevrez un courriel du SEI confirmant votre abonnement. Cette liste sera utilisée pour vous informer de l'évolution des négociations.

DÉPÔT DE GRIEF

Dans une de nos édition précédente de nos nouvelles syndicales, des mises à jour ont été fournies sur les modifications à la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et aux règlements connexes qui ont été introduits par l'ancien gouvernement conservateur.

La modification mentionnée était relative aux situations où un-e employé-e choisit de déposer un grief. Initialement, l'employé-e avait besoin d'une approbation et d'une représentation syndicales **seulement** si l'affaire avait trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Les modifications proposées stipulaient qu'une approbation syndicale serait requise dans tous les cas où un-e employé-e déposerait **un grief individuel**.

Pour des raisons inconnues, ces règlements n'ont jamais été mis en œuvre au moyen d'un décret.

Par conséquent, ils ne sont pas devenus lois. Il a été porté à notre attention que le nouveau gouvernement libéral a choisi de ne pas aller de l'avant avec cette mesure législative. Cela signifie que les membres ont le droit, s'ils le souhaitent, de déposer des griefs sur des questions non liées aux articles de la convention collective, sans l'approbation du syndicat.

Nous incitons toutefois les membres à solliciter l'aide du syndicat pour traiter toutes les questions, mais surtout les griefs. Obtenir l'aide du syndicat donnera aux membres accès à du soutien à l'échelle locale, régionale et nationale.



MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Bonjour. Ce premier message à l'intérieur de notre bulletin d'information en tant que Président national du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) représente pour moi une belle opportunité pour vous dire à quel point je suis fier de faire partie de ce grand syndicat qu'est le SEI. Je crois fermement que notre Élément a été et est toujours le meilleur parmi tous les Éléments que comptent l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC).



Et pourquoi puis-je affirmer cela? Tout simplement en me basant sur nos réalisations du passé. Tous ensemble, nos membres et nos représentants syndicaux ont livré de multiples batailles au cours des années en compagnie de leurs collègues de l'AFPC. Ce ne fut pas toujours facile mais nous avons réalisé de grands gains en obtenant et en conservant une multitude d'avantages. Qu'on pense aux congés de maternité et parentaux, aux congés pour obligations familiales, aux congés de deuil ou de préretraite, aux horaires de travail variés, aux régimes de soins de santé, incluant les soins dentaires, aux clauses de protection concernant la discrimination et le harcèlement, à l'ajout dans notre convention collective de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, etc. Sans mentionner le gain historique que nous avons obtenu au niveau de l'équité salariale. À chaque occasion, le SEI et ses membres ont joué un rôle important et ont fait preuve de courage et de leadership. Le SEI a aussi su s'adapter au changement. Ainsi, depuis la création de l'Agence du revenu du Canada (ARC) en 1999, le SEI a en outre adapté ses stratégies de négociation ainsi que le processus de cueillette des revendications. Nous avons également négocié avec l'ARC afin d'obtenir une nouvelle norme de classification distincte pour tous nos membres (SP et MG). Mais, ce qui distingue vraiment le SEI des autres syndicats, c'est son engagement continu à investir afin de bien éduquer ses membres ainsi que ses représentants syndicaux. La tenue de deux (2) Conférence des présidentes et des présidents par année, pendant lesquelles les membres discutent des enjeux importants et participent à des ateliers de formation, en est un bel exemple.

Le fait d'avoir été élu Président national du SEI lors de notre dernier congrès triennal représente pour moi tout un honneur. Je suis enthousiaste à l'idée de travailler en étroite collaboration avec les officiers du Conseil exécutif ainsi qu'avec nos sections locales afin de continuer à défendre farouchement les intérêts de l'ensemble de nos membres et à faire en sorte que l'employeur sente que nous sommes une force avec laquelle il doit composer. Je m'engage à vous servir au meilleur de mes connaissances, à ne ménager aucun effort et à faire preuve d'écoute et de leadership. Je m'engage aussi à apporter mon soutien et mon aide à tous nos représentants syndicaux, que ce soit au niveau local ou régional, afin de les aider à accomplir leurs tâches.

Je profite ici de l'occasion qui m'est offerte pour remercier les délégués présents au Congrès de juillet pour leur support incroyable et pour leur vote de confiance.

Bien que le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt soit un excellent syndicat riche d'une grande tradition, je pense qu'il y a toujours place pour de l'amélioration. Ainsi, je m'engage à tout faire afin d'améliorer les communications au sein du SEI et auprès de nos membres. De même, j'ai l'intention d'intensifier notre lobbying politique et notre présence auprès des médias lorsque cela s'avérera nécessaire. De plus, je m'engage à travailler en étroite collaboration avec les dirigeants de l'AFPC, des autres Éléments de l'AFPC et du groupe VFS-IPFPC.

Je tiens également à souligner que j'ai l'intention de travailler ardemment afin d'améliorer notre relation avec l'employeur et ceci à tous les niveaux.

Depuis mon élection, une de mes premières décisions importantes fut de nommer mon adjoint exécutif. La personne qui occupe ce poste joue un rôle important. Elle n'est ni plus ni moins que mon bras droit. Une personne en qui je peux avoir une confiance absolue et qui saura m'aider et me conseiller. Une personne qui pourra me dire « les vraies choses » franchement et sans détour, et non pas ce que je veux entendre.

J'ai le plaisir de vous informer que j'ai nommé le confrère Daniel Camara à ce poste névralgique. Je suis convaincu qu'il sera un grand atout pour notre bureau national, nos membres et notre organisation dans son ensemble. Bienvenue Daniel!

(Suite à la page 4)

Les quelques dernières années ont été très difficiles avec les coupes budgétaires et la dernière ronde de négociations mais nous avons démontré que lorsque nous nous tenons debout ensemble, nous pouvons accomplir beaucoup de choses et atteindre nos objectifs. Je suis conscient que beaucoup de défis se dressent devant nous. Il y a bien sûr tous les impacts liés à l'Initiative de Renouvellement de Services mis de l'avant par l'ARC à l'automne dernier et dont nous ne connaissons pas encore tous les effets à ce moment-ci. Soyez assurés que nous continuerons à vous représenter et à défendre vos intérêts dans ce dossier comme dans bien d'autres cas.

Je vous remercie de votre soutien et vous invite à continuer à soutenir vos représentants syndicaux qui sont là pour vous, les membres.

Au plaisir de vous servir pour les trois prochaines années.

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national

DÉCISION DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE - CHER HEYSER

La décision Heyser est un jugement récent rendu par la Cour fédérale dans l'affaire d'un employeur qui a révoqué la cote de fiabilité de son employée et, par conséquent, a mis fin à son emploi.

La position syndicale, tant à l'AFPC qu'au SEI, est que dans bien des cas, l'employeur a recours à cette pratique pour contourner les procédures appropriées lorsqu'il envisage un licenciement. Qu'est-ce que cela signifie? Essentiellement, un employeur a le droit de licencier un employé, mais cela doit être fait de manière à permet aux employés de se prévaloir du recours approprié pour contester ces décisions.

Dès qu'un employeur révoque la cote de sécurité d'un employé, ce dernier ne peut plus travailler au sein de l'ARC. Le syndicat croit que ces révocations sont bien souvent des mesures disciplinaires camouflées. L'employeur soutient qu'il s'agit de questions administratives qui relèvent de sa compétence. Pourquoi est-ce important? Vous pourriez vous dire que, de toute façon, l'employé a été licencié et que le résultat est essentiellement le même, quelle que soit la façon dont cela a été fait. La façon de le faire est cependant l'élément le plus important dans cette question. Lorsqu'un processus de révocation est utilisé, l'employé peut déposer un grief sur la révocation. La difficulté dans cette situation est que l'employeur affirme qu'il s'agit d'une question administrative ne pouvant pas faire l'objet d'un arbitrage. Si l'employeur utilise des mesures disciplinaires pour licencier l'employé, ce dernier peut également déposer un grief, mais ce grief permet automatiquement de considérer la situation comme une affaire pouvant aller en arbitrage.

Les résultats peuvent donc être considérablement différents, selon la voie suivie. Les griefs qui ne peuvent pas faire l'objet d'un arbitrage ne peuvent pas être examinés par un tiers indépendant, tandis que les griefs qui peuvent aller en arbitrage ont la possibilité d'être examinés par un tiers indépendant. Autrement dit, sans la possibilité d'aller en arbitrage, la décision de l'employeur n'est examinée que par l'employeur. Il est donc pratiquement impossible qu'il y ait un résultat positif pour l'employé.

En juin 2012, Cher Heyser, une employée de DRHC, a déposé un grief sur la révocation de sa cote de fiabilité. Le grief a été rejeté par son employeur à tous les paliers du processus de grief et a finalement été envoyé en arbitrage. À l'audience d'arbitrage en août 2015, l'employeur a affirmé qu'il s'agissait d'une question administrative qui ne relevait pas de la compétence de l'arbitre. Dans cette affaire, l'arbitre a statué qu'il jugeait avoir le pouvoir d'examiner l'affaire et a finalement statué que l'employée devrait être réintégrée dans son poste. Dans sa décision, l'arbitre a déclaré que l'affaire aurait dû être traitée comme une mesure disciplinaire. Il a ensuite statué qu'en tant que mesure disciplinaire, un licenciement aurait été trop sévère compte tenu des circonstances de l'affaire.



L'article suivant a été soumis par la gagnante de la bourse nationale d'étude Diana Gee du SEI. Remarque: En février, l'UTE a publié <https://www.ute-sei.org/fr/campagnes/pour-defendre-lavenir-de-nos-pensions-de-nos-negociations-et-de-notre-systeme-de>. Sa démontre la force que nous avons en se mobilisant ensemble en faisant du lobbying sur des questions importantes telles que l'attaque contre les pensions par le biais du projet de loi C-27.

LE DANGER DES RÉGIMES À PRESTATION CIBLE

Un régime de pension a pour but de fournir un revenu de retraite à ses membres afin que ceux-ci, après leur carrière, puissent se reposer et profiter du temps sans se demander s'ils vivront plus longtemps que ne leur permettent leurs économies. Si on compare plusieurs régimes, le meilleur pour ses membres est celui qui correspond le mieux à la raison d'être même d'un régime : la sécurité financière. Étant donné la faible tolérance aux risques à la retraite, la sécurité financière est une réalité uniquement si on peut compter sur des revenus stables et fiables. Les revenus de retraite se composent de prestations gouvernementales, d'économies personnelles et de régimes de retraite des employeurs.

Pour toutes les pensions, l'objectif est que les cotisations payées au régime rapportent des intérêts durant la carrière d'un travailleur et lui procurent un revenu à la retraite. Il y a toujours un risque que les placements ne rapportent pas autant que prévu et entraînent un déficit de financement. C'est dans l'identité de la partie qui assume la perte lorsque les rendements des placements sont faibles que les régimes de pension diffèrent entre eux.

Les régimes de pension à prestations déterminées (RPD) constituent l'une des sortes de régimes de pension d'employeur. Ces régimes promettent un revenu de pension prédéterminé à la retraite sans égard à la quantité d'intérêts que les cotisations ont rapportée. Si les cotisations n'ont pas rapporté assez, l'employeur paie la différence et les revenus du retraité demeurent au même niveau². Avec un RPD, l'employeur choisit d'assumer le risque des placements, car il comprend que les retraités se fient sur leur revenu de pension pour vivre. Ce principe est logique, car les employeurs ont une plus grande tolérance au risque que les retraités, qui sont parmi les membres de la société les plus vulnérables. Même si l'employeur peut devoir payer davantage dans les années où les placements rapportent peu, il choisit de protéger ses employés, qui ne peuvent souvent pas perdre cette source de revenus.

Malheureusement, beaucoup d'entreprises ont abandonné les RPD en raison de leurs coûts supérieurs; en 1977, plus de 30 % des employés du secteur privé avaient un RPD alors qu'en 2013, ils n'étaient plus que 11 % à en avoir un³. Récemment, un nouveau type de régime de pension est apparu : le régime à prestation cible. Avec le régime à prestation cible, la promesse de prestations déterminées est remplacée par une cible susceptible d'être atteinte ou non, selon les conditions du marché. Si les marchés ne sont pas avantageux et que les cibles sont ratées, les retraités reçoivent moins d'argent, car l'employeur ne paie pas la différence. Cela signifie que la sécurité à la retraite sera pour toujours incertaine, car le niveau de revenu à la retraite n'est pas garanti. Les retraités ne pourront plus compter sur le régime de pension de leur employeur pour avoir une source de revenu stable, car les régimes à prestation cible les forcent à assumer les risques financiers. Pour les membres de régimes à prestation cible, ceux-ci sont moins avantageux que les RPD, car ils offrent un niveau inférieur de sécurité financière. En somme, les régimes à prestation cible permettent à l'employeur d'économiser, et ce, aux dépens des retraités.

Helen Dong, région du Grand Toronto

¹https://www.pensions-institute.org/commentaries/comm_blake_jun99.pdf (anglais seulement)

²<http://www.osfi-bsif.gc.ca/Eng/pp-rippa-rra/Pages/db-pd.aspx>

³http://www.fin.gc.ca/n16/data/16-113_3-fra.asp

⁴<http://www.ifebp.org/inforequest/0164303.pdf> (anglais seulement)

CAMPAGNE DE CHARITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL DU GOUVERNEMENT DU CANADA (CCMTGC) DE 2017

La position du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) concernant la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC) de 2017 a évolué.

Cette année, le SEI national participera avec les responsables de l'ARC au lancement et à la promotion de la campagne 2017. Nous encourageons fortement nos Vice-présidents régionaux ainsi que les sections locales à y participer également.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) travaille en collaboration avec les représentants de Centraide pour s'assurer qu'on accordera aux syndicats et à leurs membres la reconnaissance qu'ils méritent pour leurs contributions à la CCMTGC.

Encore une fois, nous encourageons nos membres à être généreux en continuant de contribuer à des œuvres de bienfaisance. Ils peuvent faire un don par l'intermédiaire de la CCMTGC ou directement à Centraide ou à l'œuvre de bienfaisance de choix du SEI, soit l'International Children's Awareness Canada (ICA) (voir ci-dessous).

Ensemble, aidons les personnes dans le besoin! Pour obtenir de plus amples informations à ce sujet, prière de communiquer avec l'un des membres de votre exécutif local.



INTERNATIONAL CHILDREN'S AWARENESS (ICA) CANADA

International Children's Awareness (ICA) Canada est un petit organisme sans but lucratif, qui se consacre au développement à long terme des pays dans le besoin. À tout moment, ICA a plusieurs projets en voie d'achèvement et tente d'obtenir du financement pour entreprendre d'autres projets. Les projets d'ICA aident les petites collectivités et les familles des nations en voie de développement.

ICA est un organisme de bienfaisance enregistré au Canada (no d'enregistrement 887858660RR0001). L'organisme est constitué entièrement de bénévoles, ce qui signifie que la totalité des dons est affectée aux projets et non pas aux salaires ou aux frais d'administration.

Nous souhaitons demander à nos membres d'appuyer cet organisme méritoire en faisant leurs dons directement à ICA Canada ou dans le cadre de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC).

En toute solidarité,

Marc Brière

Président national

PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE DÉCÈS

À titre d'employé-e de l'Agence du revenu du Canada à la retraite, je suis admissible à une prestation supplémentaire de décès d'au moins 10 000 \$.

On doit faire la demande de cette prestation, sinon mon bénéficiaire ou ma succession ne recevra aucun versement.

Il est recommandé que le présent document soit conservé avec votre testament ou vos documents notariés et qu'un membre de la famille ou une autre personne soit informé de cette prestation.

Mon CIDP (Code d'identification de dossier personnel) : _____

Le numéro de téléphone à composer afin de signaler le décès de la personne titulaire du régime et de s'assurer qu'elle était admissible à la prestation est le **1-800-561-7930**.

PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE DÉCÈS

Il va de soi, la mort n'est pas un sujet dont on aime parler. Toutefois, nous devons informer nos membres que leur bénéficiaire ou leur succession pourrait profiter de prestations supplémentaires à leur décès. Dans de nombreux cas malheureusement, les survivants ou les successions ignorent l'existence de ces prestations supplémentaires et, par conséquent, n'en font pas la demande.

En quoi consistent les prestations supplémentaires de décès? Il s'agit de prestations d'assurance-vie offertes à la plupart des employés de la fonction publique actuels ou retraités. Chose certaine, les prestations supplémentaires s'appliquent aux employé-e-s actuels et anciens de l'Agence du revenu du Canada. Dans la plupart des cas, les employé-e-s sont automatiquement admissibles à cet avantage.

Dans presque tous les cas, le montant des prestations versées atteint 10 000 \$ à vie. Dans certains cas, le montant peut être plus élevé en fonction de l'âge de la personne et d'autres circonstances.

Nous vous invitons à consulter le site Web du gouvernement du Canada à www.canada.ca, et à effectuer une recherche sur les prestations supplémentaires de décès. Vous trouverez des renseignements détaillés sur les sujets traités ci-dessus ainsi que des conseils utiles, comme s'assurer que l'information sur le bénéficiaire désigné est à jour.

Nous devons insister sur un point très **IMPORTANT** : pour recevoir ces prestations supplémentaires, il **faut** en faire la demande. Nous recommandons à nos membres de remplir le formulaire sur la page précédente et d'en joindre une copie à leur testament ou à tout autre dossier, et d'informer les membres de la famille de son existence. Ce document comporte le numéro de téléphone que votre succession peut utiliser pour obtenir des renseignements. Les membres sont invités à inscrire leur code d'identification de dossier personnel à l'endroit indiqué.

(Suite de la page 4)

[Traduction] Il s'agit véritablement du plus important facteur expliquant pourquoi ces affaires doivent être traitées en arbitrage. Une personne indépendante peut déterminer si la « sanction est proportionnelle au crime ». Il est regrettable de songer à combien de personnes pourrait avoir été licenciées dans le cadre d'un « processus administratif » alors qu'un arbitre aurait statué qu'une mesure disciplinaire moins sévère s'imposait.

L'employeur et, finalement, le Conseil du Trésor ont signalé leur désaccord avec cette décision, comme il a été mentionné ci-dessus, en affirmant qu'il s'agissait de décisions administratives qui ne peuvent pas faire l'objet d'un arbitrage. L'affaire a été envoyée à la Cour d'appel fédérale aux fins de révision judiciaire. En fait, ce qui était contesté était le droit de l'arbitre de trancher dans cette affaire.

En septembre 2016, cette affaire a été entendue par un comité de trois juges de la Cour fédérale. Les plaidoiries ont été présentées par le procureur général du Canada représentant le Conseil du Trésor et les avocats représentant le membre ainsi que l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Le comité a finalement rendu une décision à l'unanimité en faveur du membre, en déclarant que dans certaines circonstances, les arbitres ont le droit d'examiner ces affaires au motif qu'elles sont de nature disciplinaire plutôt que de simples questions administratives. Il convient de souligner qu'à de nombreuses reprises, les juges ont utilisé les mots « leurre ou camouflage » au moment de rendre leur décision pour laisser entendre que le recours à la révocation de la cote de sécurité était en fait une façon de contourner le processus disciplinaire. En tant que syndicat, nous croyons que ce processus accorde aux membres des droits qu'ils ne pourraient pas avoir autrement.

Nous n'avons que brièvement abordé les détails de cette affaire, mais nous pouvons assurément affirmer qu'il s'agit d'une victoire importante pour les employées et employés de la fonction publique qui se font révoquer leur cote de fiabilité et qui perdent par conséquent leur emploi. Dans de nombreuses circonstances, les affaires peuvent désormais faire l'objet d'un examen indépendant, ce qui impose une plus grande responsabilité pour les employeurs de suivre plus rigoureusement le processus approprié.

La décision initiale de la CRTEFP peut être consultée à l'adresse :

http://www.pslreb-crtefp.gc.ca/decisions/summaries/2015-70_f.asp

et la décision intégrale de la Cour d'appel fédérale peut être consultée (en anglais seulement) à l'adresse :

<http://decisions.fca-caf.gc.ca/fca-caf/decisions/en/item/231365/index.do>

LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LES SUBSTITUTS

Marc Brière

Président national

Doug Gaetz

Premier vice-président national

Adam Jackson

Deuxième vice-président national

Kimberley Koch

Vice-présidente régionale
Région du Pacifique

(Substitut à la VPR - Terry Ruyter)

Greg Krokosh

Vice-président régional
Région des montagnes rocheuses

(Substitut au VPR - Chris Beaton)

Gary Esslinger

Vice-président régional
Région des prairies

(Substitut au VPR - Jeff Sexton)

Jamie vanSydenborgh

Vice-président régional
Région du sud-ouest de l'Ontario

(Substitut au VPR - Jennifer MacPherson)

Cosimo Crupi

Vice-président régional
Région du nord et de l'est de l'Ontario

(Substitut au VPR - Chris Foucault)

Ken Bye

Vice-président régional
Région du Grand Toronto

(Substitut au VPR - Selby Hewitt)

Linda Koenders

Vice-présidente régionale
Région de la Capitale nationale

(Substitut à la VPR - David Lanthier)

Eddy Aristil

Vice-président régional
Région de Montréal

(Substitut au VPR - Annick Lamoureux)

Jérôme Martel

Vice-président régional
Région de Québec

(Substitut au VPR - Josée Verret)

Brian Oldford

Vice-président régional
Région de l'Atlantique

(Substitut au VPR - Michelle Neill)

CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à Louise Dorion (dorionl@ute-sei.org) ou via notre site Web. 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 :

233 rue Gilmour, Suite 800, Ottawa ON, K2P 0P2.