



MISE À JOUR SUR LES NÉGOCIATIONS

En tant que 2^e vice-président national, je suis heureux de vous entretenir du processus de négociation et du plan d'action.

Le Comité national de la négociation du SEI a maintenant été formé et se compose des personnes suivantes :

- Adam Jackson, 2^e vice-président national
- Jamie vanSydenborgh, vice-président régional, région du Sud-Ouest de l'Ontario
- Chris Heywood, section locale du Centre fiscal de Sudbury, représentant des présidentes et présidents pour les centres fiscaux
- Michele Neill, section locale de Charlotte-town, représentante des présidentes et présidents pour les bureaux des services fiscaux
- Brian Oldford, vice-président régional, région de l'Atlantique
- Cosimo Crupi, vice-président régional, région du Nord et de l'Est de l'Ontario
- Gary Esslinger, vice-président régional, région des Prairies
- Greg Krokosh, vice-président régional, région des Montagnes Rocheuses
- Eddy Aristil, vice-président régional, région de Montréal



© Can Stock Photo / Colecanstock

Le Comité doit se réunir du 8 au 12 janvier et établira l'ordre de priorité des revendications contractuelles reçues de nos membres, des sections locales et des agentes et agents des relations de travail du bureau national, afin de finaliser le document contenant nos revendications contractuelles. Une fois le travail terminé, nous pourrions passer à l'étape suivante qui consistera à communiquer avec l'agent négociateur de l'ARC.

Le niveau de mobilisation et de militantisme est exceptionnel, et le volume des revendications témoigne du dévouement de nos membres, ce qui, nous l'espérons, mènera à de meilleurs avantages grâce à la négociation collective.

La dernière ronde a été très difficile, et nous devons beaucoup de gratitude et de reconnaissance à chaque membre de l'équipe de négociation pour les sacrifices consentis en temps personnel. Les heures ont été longues, et le temps passé loin de la famille ne peut jamais être rattrapé. L'équipe de négociation l'a fait pour les membres, et je la remercie de son dévouement.

Nous avons fait face à une « offre finale » qui, de toute évidence, ne l'a pas été. Nous avons fait face à un vote sur une offre contractuelle qui allait à l'encontre du processus de négociation si important à nos yeux. Nous avons démontré qu'une offre déraisonnable sera accueillie par un vote défavorable. Nous avons prouvé que, lorsque nous devons défendre ce qui est juste et équitable, nous pouvons le faire, nous

(Suite à la page 2)

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

l'avons fait et nous le ferons.

25 000 membres comptent sur un processus équitable et raisonnable, car il en va de notre vie quotidienne et de celle de nos familles. Nous avons besoin de votre aide pour conclure la meilleure entente possible. 25 000 voix fortes nous permettront d'y arriver. 25 000 personnes qui se battent pour obtenir de meilleurs salaires et avantages sociaux démontreront que les membres sont derrière nous. J'ai bon espoir que cette ronde se déroulera bien. Je sais que l'employeur reconnaîtra le pouvoir que 25 000 membres apporteront à la table.

J'espère entendre les membres de partout au pays s'exprimer et je vous demande votre appui dans cette ronde de négociations. Ensemble, nous pouvons y parvenir et, avec votre soutien, nous le ferons.

Adam Jackson
2^e vice-président national



**DOTATION ET
RECOURS — SACHEZ
QUELS SONT VOS
DROITS, PROTÉGEZ
VOS DROITS**

© Can Stock Photo / photography33

Avant la création de l'Agence en 1999, il existait un processus de recours très différent pour traiter des cas où un candidat non retenu croyait ne pas avoir été traité équitablement dans le processus de dotation. Cela s'appelait un appel et prévoyait beaucoup plus de divulgation de l'information relative au processus de dotation. Ces renseignements comprenaient l'accès aux notes d'entrevue et commentaires des membres de jury de sélection, ainsi que les résultats des tests et diverses autres informations. L'autre différence très importante résidait dans le fait que les arguments relatifs à la problématique du processus de dotation étaient présentés à un comité d'appel indépendant qui possédait une grande marge de manœuvre en matière de mesure corrective. Bien que des critiques aient été soulevées à propos de la longueur que prenaient souvent les processus, cela permettait, selon le syndicat, un processus plus transparent.

Depuis l'arrivée de l'agence en 1999, une mesure législative a été adoptée afin d'entre autres créer un cadre de dotation propre à l'ARC, y compris les processus de recours. Le SEI croit qu'à l'origine, ces nouveaux processus de dotation restreignaient beaucoup l'accès des employés-es aux renseignements concernant la façon dont ils ou elles étaient traités ou évalués dans le processus de dotation. Au cours des 17 dernières années et plus, grâce au travail acharné du SEI et de son comité de dotation, un certain succès a été obtenu pour convaincre l'employeur d'adapter ses politiques afin de les rendre plus justes et transparentes.

Le système de recours a été mis en place avec trois niveaux de recours :

- Niveau 1 — Rétroaction individuelle (RI)
- Niveau 2 — Révision de la décision (RD)
- Niveau 3 — Révision par un tiers indépendant (RTI)

Cet article traitera de la Rétroaction individuelle. Il sera le premier d'une série de trois articles à propos des différents niveaux de recours en matière de dotation.

(Suite à la page 4)

MESSAGE DU PRÉSIDENT

À l'approche de la fin de l'année 2017, il est opportun à ce moment-ci de faire une rétrospective des événements marquants de cette dernière année. Je peux dire sans me tromper que celle-ci a été encore une fois fertile en émotions.

Tout d'abord, nous avons pleinement participé de nouveau aux réunions de consultation patronales-syndicales et de comités mixtes tenues avec l'employeur et ce à tous les niveaux. Nous y avons fait valoir vos préoccupations avec franchise et fermeté.

Vos représentants syndicaux ont effectué une multitude de suivis auprès de l'employeur tout au long de l'année sur différents enjeux afin de faire respecter vos droits. Entre autre :

- S'assurer que les paiements rétroactifs des salaires liés à la signature de la dernière convention collective et les demandes relatives au traitement des indemnités de départ soient effectués dans les délais prévus.
- Nous avons exercé notre droit d'utiliser la clause de réouverture négociée lors de la dernière ronde de négos. Celle-ci nous permet de rouvrir les discussions quant aux taux de rémunération pour les deux dernières années du dernier contrat, soit celles se terminant les 31 octobre 2015 et 2016. N'ayant pas réussi à s'entendre avec l'employeur lors des négos du mois de mai, notre équipe de négociations a demandé à ce que le différend soit référé à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique afin qu'un arbitre tranche le débat avec une décision exécutoire. L'audition de cette cause se tiendra le mercredi 31 janvier 2018.
- Nous sommes également à finaliser les derniers préparatifs quant à la prochaine ronde de négociations et celle-ci devrait se mettre en marche au printemps 2018. Évidemment, je vous demande d'appuyer sans réserve votre syndicat et votre équipe de négociations. Nous avons prouvé l'an dernier que nous pouvons obtenir beaucoup plus de succès lorsque nous nous tenons debout ensemble, tous solidaires!
- S'assurer que l'employeur respecte toutes les dispositions prévues dans la convention collective quant aux situations de Réaménagement des effectifs (RDE) suite à l'Initiative de renouvellement de service annoncée en novembre 2016.



Comme tous leurs collègues de la fonction publique fédérale, certains de nos membres sont aux prises avec des problèmes récurrents liés au système de paie Phénix. Cependant, nous avons mis en place un protocole d'entente avec l'employeur et votre syndicat peut ainsi vous aider concrètement à résoudre vos problèmes de paie. Veuillez parler à l'un de vos représentants syndicaux locaux pour obtenir plus de détails.

Je tiens à souligner que nous avons ardemment défendu les intérêts de nos membres auprès de l'employeur quant aux différentes réorganisations du travail mis en place par l'ARC. À ce sujet, je suis heureux de pouvoir dire que l'employeur consulte maintenant votre syndicat plus régulièrement et de manière plus significative.

De plus, nous suivons attentivement la situation prévalant dans les Centres d'appels, particulièrement à la suite de la diffusion du rapport du Vérificateur général du Canada. Des discussions ont déjà eu lieu à ce sujet avec la Ministre du Revenu national, l'Honorable Diane Lebouthillier, ainsi qu'avec le Commissaire de l'ARC, M. Bob Hamilton, afin de trouver des solutions aux problèmes que vivent nos membres y travaillant.

En terminant, je vous souhaite à vous et à vos familles une très heureuse période des Fêtes, avec l'espoir que la prochaine année sera meilleure pour nous tous.

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national

Niveau 1 — Rétroaction individuelle (RI)

Dans le processus de dotation, la rétroaction individuelle se définit comme :

Une révision des préoccupations soulevées par un-e employé-e concernant un traitement arbitraire résultant d'une décision en matière de dotation ou d'une évaluation volontaire. Elle doit être terminée avant de faire la demande d'une révision de la décision (RD) ou d'une révision par un tiers indépendant (RTI), le cas échéant. (Il est à noter que la RD et la RTI seront abordées dans les prochains articles.)

La révision comprend une discussion officielle entre un-e employé-e et un-e gestionnaire.

Lors d'un processus de dotation où une candidate ou un candidat croit ne pas avoir été traité ou évalué équitablement, elle ou il peut faire une demande de RI. Pour ce faire, il faut remplir le formulaire RC136. On peut obtenir de l'aide pour remplir ce document auprès de l'exécutif syndical de la section locale ou d'un-e délégué-e. Ce formulaire contient une question à laquelle l'employé-e doit répondre pour expliquer pourquoi il ou elle croit avoir été traité de façon arbitraire. Depuis la création de ce formulaire, le SEI a contesté son utilisation, et il continue de le faire. Essentiellement, l'employeur vous demande d'expliquer de quelle façon vous avez été traité injustement sans vous donner accès aux renseignements que vous pourriez utiliser pour prouver que c'est bien le cas.

Dans le cadre du processus, avant que vous puissiez avoir réellement une rencontre avec le gestionnaire d'embauche, l'employeur doit vous fournir des copies de tous les documents pertinents du processus de dotation qui vous concernent. Cela pourrait comprendre des notes des membres de jury de sélection concernant vos réponses d'entrevue, des commentaires des membres de jury de sélection ou des opinions sur vos réponses, en plus de copies de l'ensemble des vérifications des références effectuées dans le cadre de ce processus. Cela donne au membre la possibilité d'évaluer ses propres renseignements et de soulever des préoccupations qu'il ou elle pourrait avoir lors de la réunion de RI.

Voici un exemple :

Le comité demande que vous donniez un exemple de la manière dont vous avez déjà géré un problème en milieu de travail. Vous avez donné un exemple et lorsque vous consultez les notes des membres de jury de sélection, vous voyez des commentaires expliquant que votre exemple n'était pas assez complexe. Rien dans les commentaires des membres de jury ne suggérerait que vous n'aviez pas répondu complètement à la question, mais cela expliquait uniquement que, selon l'opinion des membres de jury, votre exemple n'était pas assez complexe. Lorsque vous examinez la question posée par les membres de jury, vous ne voyez pas où elle spécifie de fournir un exemple complexe. Ceci est une situation où il serait possible d'argumenter que le ou la membre a été traité de façon arbitraire.

Lors de la réunion de RI, les membres ne peuvent pas être accompagnés. C'est pourquoi il est important de vous préparer d'avance à l'égard des questions et des préoccupations que vous pourriez avoir. Dans la plupart des cas, cette réunion a lieu avec le président ou la présidente du processus de sélection que vous contestez. Lors d'une RI, vous devez obtenir une réponse écrite à la suite de laquelle vous pourrez décider de remplir un formulaire de RD, si la décision n'est pas satisfaisante.

Libellé général suggéré à utiliser dans le formulaire RC 136 avant de recevoir la divulgation appropriée des renseignements.

Si la personne est écartée du processus pour non-satisfaction des critères préalables.

Le gestionnaire d'embauche et les membres de jury de sélection n'ont pas évalué adéquatement ma demande par rapport aux critères de présélection. Par conséquent, j'ai été traité de façon arbitraire.

Si la personne n'a pas été placée dans le répertoire pour avoir échoué à une ou plusieurs des évaluations.

Le gestionnaire d'embauche et les membres de jury de sélection n'ont pas noté correctement mon évaluation. Par conséquent, j'ai été traité de façon arbitraire.

Si la personne n'a pas été sélectionnée pour une nomination faite à partir d'un répertoire.

Le gestionnaire d'embauche et les membres de jury de sélection ne m'ont pas évalué adéquatement par rapport au critère d'accès à une nomination. Par conséquent, j'ai été traité de façon arbitraire.

Si vous désirez plus de renseignements à propos de la rétroaction individuelle, veuillez consulter le document suivant sur l'InfoZone de l'ARC : « Procédures de recours en matière de dotation (programmes de dotation) »

Liste de vérification de recours — C'est votre droit (partie 1)

- ✓ Si vous croyez avoir été traité de façon arbitraire dans un processus de dotation, vous pouvez envisager de remplir une rétroaction individuelle.
- ✓ Assurez-vous de recevoir toute la documentation pertinente relative à votre situation. Ceci comprend les notes des membres de jury de sélection, les réponses d'entrevue, les notes de vérification des références pour l'ensemble des références y compris le superviseur, les pairs ou autre avant votre réunion de RI.
- ✓ N'acceptez pas de participer à une rencontre avant d'avoir reçu les renseignements indiqués plus haut et d'avoir eu la chance de les examiner.
- ✓ Vous avez droit à une réponse écrite de RI. Assurez-vous de la recevoir.
- ✓ Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse de RI, envisagez de demander une RD.

LE SYNDICALISME AU VINGT ET UNIEME SIECLE

15 avril 1872 – Une foule de 10 000 citoyens canadiens s'est rassemblée à Queen's Park afin d'appuyer les ouvriers du domaine de l'imprimerie de Toronto qui étaient en grève pour protester contre leur horaire de plus de 10 heures par jour, sept jours sur sept. George Brown, l'éditeur de l'époque du *Toronto Globe*, a fait arrêter le comité de grève pour complot criminel, mais la grande vague de soutien de la part de la collectivité et les rassemblements qui ont suivi pour protester contre les arrestations indiquaient que le vent était en train de tourner, et ce, de manière importante. Plus tard au cours du même mois, le premier ministre Sir John A. Macdonald a fait adopter la *Loi des unions ouvrières*, qui légalisait et protégeait les syndicats de notre pays. Au cours des dernières décennies, le rôle et l'importance des syndicats pour l'ensemble de la société canadienne se sont implantés tant dans l'esprit des citoyens que dans celui des politiciens. Les problèmes et les préoccupations des travailleuses et des travailleurs étaient faciles à comprendre, et autant les citoyens syndiqués que les citoyens non syndiqués se sentaient concernés par les objectifs de nos syndicats.

Mais aujourd'hui, alors que le 21^e siècle est bien entamé, quelque chose se passe. Ces dernières années, le taux de syndicalisation des travailleuses et des travailleurs canadiens a diminué considérablement. Selon Statistique Canada, le taux de syndicalisation est passé de 37,6 % en 1981 à 28,8 % en 2014. Ce déclin est plus notable chez les hommes, pour qui le taux de syndicalisation est passé d'un peu plus de 42 % en 1981 à 27 % en 2014. Bien que le recul soit plus prononcé chez les hommes et les jeunes, il ne fait aucun doute que le pourcentage de travailleuses et de travailleurs au pays membres d'un syndicat est en baisse.

Que se passe-t-il donc? Pourquoi l'affiliation syndicale, qui devrait pourtant intéresser toutes les travailleuses et tous les travailleurs, diminue-t-elle tellement? L'un des facteurs les plus importants est l'évolution du milieu de travail canadien. Les emplois à temps plein stables et bien rémunérés d'autrefois continuent d'être remplacés par des emplois précaires, contractuels et à temps partiel. Bon nombre des nouveaux employés à l'ARC sont désormais embauchés selon des contrats si courts qu'ils ne peuvent pas devenir des membres cotisants; par conséquent, ils ne peuvent être représentés ni n'ont le droit à des avantages sociaux. Ce changement a entraîné de nombreuses conséquences prévues et imprévues, notamment une rupture au sein de notre main-d'œuvre collective, séparant les employés nommés pour une période indéterminée de ceux nommés pour une période déterminée, ainsi que les employés nommés pour une période déterminée en poste depuis moins de trois mois des membres cotisants. Ce bouleversement a eu des répercussions importantes sur notre capacité à nous mobiliser, beaucoup de nos membres occupant un emploi précaire étant moins enclins à participer à des activités syndicales par crainte de représailles éventuelles. De plus, bon nombre de

nos jeunes membres, ainsi que les nouveaux fonctionnaires n'ayant pas de connaissance pratique de notre syndicat, considère l'organisation comme un simple prolongement de la bureaucratie dans laquelle ils travaillent.

C'est pourquoi il importe encore plus de redoubler d'efforts pour mobiliser et éduquer nos membres au cours des prochaines années. Notre capacité à communiquer avec nos membres au sujet d'enjeux qui leur importent le plus aujourd'hui sera primordiale si nous souhaitons mettre un frein à la tendance à la baisse de la mobilisation et des taux de syndicalisation. Nous devons élargir le débat pour y inclure non seulement les avantages que représente un taux de syndicalisation élevé pour les travailleuses et les travailleurs, mais aussi ceux pour la société en général dans laquelle nos membres vivent. En cette période où les salaires stagnent et où l'inégalité des revenus se fait de plus en plus sentir, la syndicalisation offre un outil important pour uniformiser les règles du jeu. Les avantages économiques et les avantages liés à la santé de taux de syndicalisation élevés dans notre pays sont incontestables et, en tant que militants, nous devons non seulement collaborer avec nos membres actuels, mais aussi avec nos compatriotes du secteur privé. La lutte pour de meilleurs salaires et pour la protection de l'ensemble des travailleuses et travailleurs du pays est notre combat.

Au cours des prochains mois, nous tenterons de publier des articles liés aux défis et aux victoires de nos membres, et d'offrir une plateforme pour partager nos expériences. À mesure que nous nous attaquons directement aux défis auxquels nous faisons face et que nous nous battons pour un traitement juste et équitable de nos membres, nous créerons un espace pour célébrer qui nous sommes et ce que nous faisons pour atteindre nos objectifs.

Comme nous aimerions connaître votre avis, nous vous invitons à envoyer un courriel à l'adresse communications@ute-sei.org pour nous faire part de vos expériences.

Nate Angus-Jackman
Comité des communications

AVANTAGES POUR LES MEMBRES

Afin de fournir le meilleur service possible à ses membres, l'AFPC a négocié au nom de tous les membres, y compris les membres du Syndicat des employé-e-s de l'impôt, des taux préférentiels et des rabais avec divers fournisseurs de services.

Les membres du SEI ont accès à des économies exclusives grâce à ce programme, ce qui se traduit par une valeur ajoutée pour les membres.

Dans cette édition, nous soulignons l'un de ces partenaires – Les Courtiers d'assurance automobile et habitation AGR.

Protégez votre maison pendant vos déplacements.

Avec l'arrivée des fêtes, plusieurs Canadiens profitent des jours de congé afin de s'échapper ou visiter la famille. Mais avant de partir votre courtier d'assurance chez AGR assurances aimerait vous rappeler que votre maison a besoin de protections supplémentaires pour prévenir le vol et les dommages causés par l'eau qui pourraient survenir pendant que vous êtes au loin.

AGR vous proposent les conseils suivants pour protéger votre maison durant votre absence :

- **Donnez l'impression que la maison est habitée.** Stationnez une voiture dans la cour et demander à un voisin de la débloquer, installez une minuterie pour l'éclairage, stoppez la livraison des journaux et demandez à un voisin de venir récupérer le courrier, faites pelleter votre entrée après chaque chute de neige.
- **Installez un système de sécurité possédant une alarme sonore ou des lumières clignotantes.** Certaines alarmes, lorsqu'elles sont déclenchées, permettent de contacter directement les autorités.



- **Utilisez des serrures à pêne dormant sur toutes les portes.** Assurez-vous que toutes les portes, incluant celles du garage et des remises, sont barrées et sécurisées. Retirez toute clé cachée dans des endroits évidents tels que sous le tapis de la porte ou dans des pots de fleurs.
- **Verrouillez toutes les fenêtres.** Les modèles de fenêtres récents possèdent un système de verrouillage plus performant.
- **Baissez la température à un niveau inférieur maximum de 13° C (55° F).** Un réglage à basse température préviendra le gel ou l'éclatement des conduits d'eau.
- **Faites surveiller la maison.** Certaines polices d'assurance exigent qu'un responsable vienne vérifier la maison quotidiennement lorsque vous êtes parti pour une certaine période de temps, le tout afin de s'assurer que la température ambiante est maintenue et pour éviter l'éclatement des tuyaux ou de sérieux dommages causés par l'eau.

Depuis plus de 30 ans, AGR Assurances sont fiers d'offrir un programme d'assurance auto et habitation pour les membres de l'AFPC. En tant que votre courtier officiel, ils comparent les offres afin de vous procurer la meilleure protection pour vos besoins au meilleur prix.

Appelez-les au 1-800-668-0250 pour obtenir une soumission ou visiter le site web afpcassurance.ca.

De plus, enregistrez votre date de renouvellement actuelle de votre assurance maison ou automobile maintenant et vous pourriez être « Gagnant à Vie ! ».

JOYEUSES FÊTES DU CONSEIL EXÉCUTIF ET DU PERSONNEL DU SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT

MAUVAISES CONDITIONS MÉTÉOROLOGIQUES



© Can Stock Photo / lenm

Dans l'édition de septembre 2016 des Nouvelles Syndicales, un article portait sur les congés avec ou sans traitement pour autres raisons. Il est ici question d'employé-e-s qui n'ont pas été en mesure de se présenter au travail ou qui s'y sont présentés en retard, habituellement en raison de mauvaises conditions météorologiques.

L'article 53.01 donne la possibilité de payer les employé-e-s pour les heures de travail manquées dans des circonstances particulières. On ne parle pas ici de cas où des membres doivent prendre des vacances ou d'autres sortes de congés, mais bien du fait qu'il devrait y avoir un code correspondant aux congés payés pour autres raisons.

Malheureusement, beaucoup de membres ignorent l'existence de cette clause de la convention collective ou ont déjà été dissuadés par l'employeur d'accéder à un tel congé.

Les employé-e-s doivent respecter certains critères et certaines obligations pour que ce congé leur soit accordé. Toute cette information se trouve dans l'article de l'édition de septembre 2016 des Nouvelles syndicales, qui se trouvent sur notre site Web à ute-sei.org, sous Nouvelles et événements. Nous suggérons fortement aux membres de consulter l'article et de demander l'aide de l'exécutif de leur section locale s'ils arrivent en retard au travail ou s'absentent en raison de conditions météorologiques difficiles et que l'employeur leur

(Suite à la page 8)

dit d'utiliser leurs vacances ou leurs congés personnels.

Pour votre information, l'article se trouve à la pages 2 et continue jusqu'à la page 4 du bulletin.

Remarque : dans l'article de bulletin susmentionné, il est question de l'article 54.01. À la suite de changements apportés à la dernière convention collective, l'article porte maintenant le numéro 53.01. Toutefois, aucun changement à la formulation a été apporté.

L'ÉVALUATION DE RENDEMENT ET VOTRE CARRIÈRE

Dans le passé notre évaluation de rendement passait souvent sous le radar et cela ne nous paraissait pas des plus importants pour notre avenir. Aujourd'hui, il en va autrement. En 2013 et 2014 les règles du jeu ont été modifiées lorsque l'employeur a décidé de lier les évaluations de rendement avec la dotation.

Ci-dessous est l'évaluation globale du rendement de base de la Y280 (Rapport de rendement de l'employé).

Niveau 5 – Les résultats de rendement dépassent les attentes.

Niveau 4 – Les résultats de rendement répondent à toutes les attentes et les dépassent à l'occasion.

Niveau 3 – Les résultats de rendement répondent à toutes les attentes.

Niveau 2 – Les résultats de rendement répondent à la plupart des attentes et sont parfois inférieurs aux attentes.

Niveau 1 – Les résultats de rendement ne répondent pas aux attentes.

Une fois que vous postulez dans un processus de concours, voici les règles minimales de dotation requises :

- Pour les promotions temporaires et permanentes, lorsque la source de candidats se limite aux employés de l'ARC, les candidats doivent avoir obtenu un niveau de rendement 3 dans leurs attentes de rendement de base pour le cycle de gestion du rendement le plus récent.
- Pour les nominations permanentes et temporaires de même niveau, les candidats doivent avoir atteint le niveau 2.
- Avant d'identifier un candidat pour une nomination, les gestionnaires doivent vérifier le niveau de rendement si un nouveau cycle de rendement a commencé.
- La vérification du rendement doit être fondée sur le rapport de rendement le plus récent ou sur une validation du rendement.

Vous remarquerez donc, que si vous appliquez sur un concours et que votre cote de rendement de votre dernière évaluation de rendement est de 1 ou 2, vous pourriez ne pas être retenues au stade des préalables. Si vous êtes retenues au stade des préalables, lors du placement votre candidature ne sera pas retenue si vous n'avez pas obtenue le niveau minimale requis.

Il est donc primordial de ne plus considérer votre évaluation de rendement comme sans importance. Aussitôt que vous avez une cote sur votre évaluation de rendement qui est de 1 ou 2, vous devriez immédiatement contacter un représentant syndical pour discuter des différentes options qui s'offrent à vous.

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.