



POURQUOI L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE EST IMPORTANT

Vous avez maintenant pris connaissance de nos demandes pour votre convention collective, et vous avez vu que nous sommes à la table en train de négocier de meilleures dispositions pour nous toutes et tous. C'est de façon très intentionnelle que nous insistons sur le thème commun de l'amélioration de l'équilibre travail-vie personnelle.

Nous demandons entre autres plus de souplesse en ce qui a trait aux heures de travail, des dispositions supplémentaires liées à la famille, une réduction de la semaine de travail et une augmentation des congés annuels. Je sais que nos membres appuient toutes ces mesures. Mais pourquoi cette insistance sur l'équilibre travail-vie personnelle est-elle importante?

Nous nous attendons à ce que les discussions sur les éléments économiques s'amorcent seulement après que les demandes non économiques auront été traitées. Toutefois, nous ne pouvons pas ignorer les répercussions des événements passés. Pour ce qui est des seules questions économiques, il ne fait aucun doute que nos augmentations sont loin d'être proportionnelles au coût de la vie ou à l'inflation et, pour empirer les choses, nous avons subi la réduction de 1 % de 2010. Vous vous souviendrez peut-être que les salaires avaient été gelés dans les années 1990, et nous avons perdu récemment notre indemnité de départ. Tous ces éléments ont contribué à réduire votre salaire d'aujourd'hui. Il est donc important que nous continuions à nous battre pour obtenir de meilleures améliorations non économiques en plus des hausses salariales.

Il est prouvé depuis longtemps que la productivité et le moral s'améliorent grâce à un meilleur équilibre travail-vie personnelle. De plus, des études ont fait ressortir l'épuisement professionnel et l'absentéisme ressenti dans la fonction publique en raison du stress au travail et du stress externe qui se répercutent sur le milieu de travail. Nous éprouvons aussi de l'anxiété et du stress devant le risque de ne pas être payés correctement toutes les deux semaines. Aucune de ces pressions n'aide à améliorer l'équilibre travail-vie personnelle. C'est précisément pourquoi nous réclamons une plus grande souplesse et des congés payés dans de nombreux articles de la convention collective.

Dans son site Web, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail souligne la nécessité d'assouplir les modalités de travail et d'augmenter les congés pour raisons familiales afin de réduire le stress et d'accroître la productivité et la satisfaction au travail. Ces avantages profitent non seulement aux membres, mais aussi à l'organisation dans laquelle ils travaillent. De son côté, l'Association canadienne pour la santé mentale fait mention dans son site Web des options disponibles pour améliorer l'équilibre travail-vie personnelle, comme des heures de début et de fin de journée flexibles et la capacité de télétravail.

Nous devons commencer à penser à alléger les pressions que nous subissons au quotidien par des moyens tant non économiques et qu'économiques. Les exigences imposées aux membres, aussi bien au travail qu'à la maison, exigent que des outils soient ajoutés à la convention collective pour les aider. Comme d'habitude, nous pouvons y arriver ensemble.



Adam Jackson
2e vice-président national

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



© Can Stock Photo / photography33

Dans notre dernier bulletin, vous avez reçu de l'information sur la deuxième étape du recours en matière de dotation de l'ARC : la révision de la décision (RD).

Le système de recours de l'ACR comporte 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, qui traite de la révision par un tiers indépendant (RTI), est le troisième d'une série de

trois expliquant les différents niveaux de recours en matière de dotation.

Niveau 3 – Révision par un tiers indépendant (RTI)

Le RTI est le dernier niveau de recours disponible dans le processus de dotation. Il **n'est accessible qu'aux** personnes qui font partie du bassin d'un processus de dotation particulier et lorsque des nominations permanentes ce font.

La RTI est un examen de l'impression de traitement arbitraire ressentie par une employée ou un employé après la RI. La RTI, si elle est disponible, est effectuée par un tiers indépendant et ne peut être demandée qu'après la RI. (Voir l'**article de décembre 2017 sur la rétroaction individuelle**.)

Pour demander une RIT, vous devez utiliser le formulaire RC 117 et le présenter dans les 9 jours suivant la réception de la réponse de votre RI. Dans ce formulaire, vous devez une fois de plus indiquer en quoi vous croyez avoir été traité de façon arbitraire. Si vous avez eu connaissance d'une situation semblable aux exemples présentés dans le numéro de décembre 2017 de Nouvelles syndicales au sujet de la RI ou que vous avez vu quelque chose que vous jugez être arbitraire, il est absolument pertinent de l'indiquer dans le formulaire. Malheureusement, la plupart du temps, jusqu'à ce que vous ayez eu l'occasion d'examiner d'autres renseignements, il est difficile de fournir des éléments précis qui pourraient être pertinents au regard de l'affirmation du membre selon laquelle il a été traité de façon arbitraire.

Le processus de RTI diffère quelque peu des deux autres formes de recours. Lorsque vous aurez déposé le formulaire RC 117 et que votre demande de RTI aura été acceptée par la Section des recours en dotation de l'ARC, votre dossier sera assigné à l'une des agents des relations de travail (ART) du SEI au Bureau national du SEI. Une fois que votre ART aura reçu la divulgation de tous les documents pertinents et qu'il aura terminé sa révision, il discutera avec vous des allégations précises de traitement arbitraire qui seront présentées. Si votre ART décide d'aller de l'avant, une audience complète aura lieu devant un tiers indépendant. Le processus de RTI est décrit en détail à la section 5.11 des Procédures de recours en matière de dotation.

Nous espérons que cette série d'articles sur les niveaux de recours en dotation de l'ARC a été utile. Les autres niveaux de recours sont contenus dans les numéros précédents du bulletin et sont disponibles sur le Web dans la section Nouvelles syndicales

(<https://www.ute-sei.org/fr/nouvelles-evenements/nouvelles-syndicales>).

Gary Esslinger
Comité des communications

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Consœurs et confrères,

J'espère que vous avez tous passé un bel été et du bon temps avec les êtres qui vous sont chers. Le temps passe vite et nous menons nos vies à un rythme effréné. Il faut parfois prendre le temps de s'arrêter, de se reposer et de profiter de la vie. La période estivale est le temps idéal pour le faire. Pour ma part, j'ai pris quelques semaines de vacances afin de me ressourcer et recharger mes batteries. C'est une bonne chose parce que nous avons du pain sur la planche et l'automne sera chargé.

Comme vous le savez, certains de nos membres continuent malheureusement à expérimenter divers problèmes reliés à leur paie à cause des ratés du système Phénix et ce malgré qu'il y ait une baisse constante du nombre de cas à traiter. Mince consolation, il y a beaucoup moins de cas problématiques à l'ARC qu'il y en a dans les autres ministères fédéraux dont la paie relève de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Malgré cela, la situation est inacceptable. Le gouvernement fédéral doit trouver une solution pour payer ses employés correctement et en temps opportun. Le Premier ministre Trudeau a affirmé que son gouvernement était ouvert à explorer toutes les options possibles afin de corriger cette situation.

Et bien, c'est parfait! Parce que nous avons justement une proposition intéressante pour son gouvernement. En effet, le SEI croit fermement qu'il y a une meilleure façon de payer les employé-e-s de l'ARC, par l'entremise de son propre Système administratif d'entreprise (SAE). Depuis près de 20 ans, l'ARC utilise en partie le SAE pour l'administration de la paye, sans complications majeures, et paie ses 40 000 employé-e-s avec exactitude et à temps. Le « délestage » de 40 000 employé-e-s, et de deux conventions collectives, allégerait le fardeau du système Phénix pour le reste de la fonction publique. Nous sommes d'avis que si des améliorations étaient apportées au SAE, cela permettrait à l'ARC de payer ses employé-e-s directement. Pour instaurer ce changement, il faudrait adopter une loi fédérale autorisant l'ARC à payer ses propres employés.



Au cours des mois d'été, nous avons effectué des suivis réguliers auprès de l'employeur afin de s'assurer que l'ARC respecte son engagement de verser à nos membres, et ce dans un délai maximal de 150 jours, les paiements rétroactifs auxquels ils avaient droit à la suite de la décision rendue le 14 mars 2018 par le Conseil de conciliation exécutoire quant à la disposition de réouverture de notre dernière convention collective. Nous avons aussi demandé à nos membres et à leur famille de signer des cartes « **Le SAE peut le faire** » qui seront remises au bureau du Premier ministre et demandant que son gouvernement donne à l'ARC les ressources humaines et financières nécessaires afin d'apporter des améliorations au système SAE. Grâce au travail acharné de nos sections locales et à l'excellente participation et support de nos membres, la campagne s'est très bien déroulée et connaît un vif succès.

Je ne peux évidemment pas vous laisser sans mentionner que nous sommes de retour à la table de négociation afin de tenter d'obtenir pour vous des améliorations notables à votre convention collective. Nous avons récemment distribué une affiche portant notre slogan « Mon Contrat, Ma Voix ». Nous vous demandons de placer cette affiche bien en évidence dans votre lieu de travail afin que l'employeur sache à quel point nos membres supportent leur équipe de négos. Nous avons également produit un vidéo qui se trouve sur les sites internet du SEI et de l'AFPC. Je vous invite à aller le regarder.

Tenons-nous debout ensemble et montrons à l'ARC ainsi qu'au Conseil du Trésor que nous sommes sérieux et qu'ils doivent nous respecter! Cette fois-ci, nous n'attendrons pas quatre (4) ans avant de signer un nouveau contrat! Allons obtenir ce que nous méritons!

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national

PROJET DE REMANIEMENT DE LA DOTATION DE L'ARC

Le 31 janvier 2018, le Comité de gestion de l'Agence a approuvé la création d'un projet de remaniement de la dotation et, en conséquence, un bureau de gestion de projet de la Direction générale des ressources humaines de l'ARC a été créé pour superviser ce projet. On a invité le SEI et l'IPFPC au niveau national à participer à une équipe de projet intégrée (EPI) aux fins de consultation et de rétroaction dans le cadre du projet, ainsi que des représentants du ressourcement et de chaque direction générale et région de l'ARC.

L'EPI a reçu le mandat d'effectuer un examen et de formuler des recommandations sur tous les aspects de la dotation, y compris les compétences, l'évaluation, les enquêtes de sécurité, les banques de mobilité, l'équité en matière d'emploi, la gestion du rendement, les nominations avec ou sans concours, les processus de nomination annoncés ou non annoncés, les bassins, les processus de sélection, les aptitudes linguistiques et les recours. L'EPI a été encouragée à « sortir des sentiers battus » et à faire preuve de créativité dans la détermination des irritants et des solutions proposées.

L'EPI s'est réunie à quelques occasions, et les représentantes et représentants de l'EPI ont été chargés de mener des séances de consultation (rétroaction) auprès des employées et employés, des représentantes et représentants syndicaux, des chefs d'équipe et des gestionnaires, des cadres et des membres du Réseau des jeunes professionnels afin d'obtenir un vaste éventail de points de vue et d'arriver à trouver des solutions et des gains d'efficacité. Des représentants syndicaux ont également été invités aux séances des employés. Ces séances ont déjà commencé dans certains bureaux et se poursuivront tout au long de l'automne 2018. D'autres outils, dont la page wiki de l'Agence et des enquêtes, servent également à saisir l'information.

Le SEI, bien que prudent dans son approche, saisit l'occasion de participer à ce projet novateur et substantiel. Il ne fait aucun doute que ce projet et ses résultats auront une incidence sur chacun d'entre vous, nos membres. Par conséquent, nous vous encourageons à participer au projet dans la mesure du possible et à exprimer vos préoccupations au sujet du Programme de dotation actuel de l'ARC. Aussi, nous vous demandons d'essayer de présenter des idées positives et précises sur les moyens d'améliorer la dotation et les recours au sein de l'Agence. C'est l'occasion de vous faire entendre et de promouvoir une dotation efficace et des recours significatifs à l'ARC.

Enfin, soyez assuré que, bien que le SEI ait adopté une approche de collaboration et de consultation avec l'employeur à l'égard de cette initiative, nous continuerons de participer seulement dans la mesure où les points de vue du personnel et du SEI sont entendus et pris sérieusement en considération. De plus, nous continuerons de veiller à ce que les gains en efficacité ne soient pas réalisés au détriment des droits et des intérêts des employés.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec une représentante ou un représentant de votre section locale.

Shane O'Brien
Agent des relations de travail principal



*SOUHAITANT à TOUS UNE
JOYEUSE ACTION DE GRÂCE*

CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

Cet article a été inspiré par un message Facebook affiché sur la page de la section locale 90001 du CF de St. Johns. Le congé de pré-retraite (CPR) est un congé payé semblable au congé annuel et auquel les membres ont droit une fois qu'ils satisfont à certaines exigences en matière d'années de service et d'âge. Par souci de clarté, le congé de pré-retraite est différent du congé de transition à la retraite.

Les employé-e-s admissibles au CPR peuvent accumuler 5 jours (37,5 heures) de congé payé chaque année jusqu'à concurrence de 25 jours (187,5 heures).

Vos cinq premiers jours de congé vous sont créés à la date où vous devenez admissible et vous sont offerts le lendemain sur le portail libre-service des employé-e-s (LSE).

Pour les employé-e-s à temps partiel, ce congé est calculé au prorata, de sorte qu'un employé-e qui travaille par exemple 30 heures par semaine recevrait 4 jours de congé de pré-retraite.

Le problème, c'est que les employé-e-s ne commencent à recevoir ce congé que s'ils satisfont d'abord à des critères d'admissibilité précis et en avisent le Centre d'appel des Services de rémunération (CASR).

Critères d'admissibilité

Pour être admissible au CPR, l'employé-e doit **ne pas recevoir** de prestations de retraite et doit répondre aux critères d'âge et d'années de service suivants, lesquels dépendent maintenant de la date d'application du régime de pension.

Les employé-e-s qui sont devenus membres **le 31 décembre 2012 ou avant** doivent :

- être âgés de 55 ans ou plus et compter 30 années de service ouvrant droit à pension,

OU

- être âgés de 60 ans ou plus et compter au moins 2 années de service ouvrant droit à pension.

Les employé-e-s qui sont devenus membres **le 1^{er} janvier 2013 ou après** doivent :

- être âgés de 60 ans ou plus et compter 30 années de service ouvrant droit à pension,

OU

- être âgés de 65 ans ou plus et compter au moins 2 années de service ouvrant droit à pension.

Ce congé peut être accordé rétroactivement pour les années précédentes où vous étiez admissibles mais n'en aviez pas informé le CASR.

Le problème

Malheureusement, de nombreux membres ne sont pas au courant de leur obligation et responsabilité d'informer le CASR de leur admissibilité. Il peut s'ensuivre des retards ou même des situations où les employé-e-s ne reçoivent pas ce congé.

La démarche

Comme il a été mentionné, les membres doivent informer le CASR de leur admissibilité et fournir une preuve de leur admissibilité à recevoir une pension. Cette preuve peut être obtenue au moyen de l'application Web de la rémunération ou en adressant une demande de relevé de pension au Centre des pensions. Ces renseignements peuvent ensuite être envoyés par la poste ou par courriel directement au CASR.

Une fois les renseignements reçus, les employé-e-s obtiendront des crédits chaque année jusqu'à concurrence du maximum disponible à la date anniversaire à laquelle ils ont reçu le crédit pour la première fois.

J'espère que cette information permettra à tous nos membres de demander et de recevoir cette prestation dès que possible.



© Can Stock Photo / sellingpix

Gary Esslinger
Comité des communications

PRIME D'HEURES TARDIVES, PRIME DE POSTE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le Bureau national a reçu de nombreuses questions des membres au sujet des avantages susmentionnés. Nous espérons que les renseignements ci-dessous clarifieront les questions.

Prime d'heures tardives

Aux termes de l'alinéa 25.12b) de notre convention collective, une prime d'heures tardives de 7 \$ l'heure est payable à tout employé-e qui travaille de jour et qui est tenu par l'employeur d'effectuer des heures en dehors des heures normales de travail, qui vont de 7 h à 18 h. Cette prime s'applique à toute heure effectuée avant 7 h et après 18 h.

Les membres à qui l'employeur demande de travailler en dehors des heures prescrites de 7 h et de 18 h **doivent consulter le Bureau national du SEI**. Ils doivent également consulter l'Exécutif de leur section locale aux fins de l'établissement des faits et de l'application des nouvelles heures de travail.

L'employeur doit donner un préavis de 7 jours à nos membres si leur horaire doit être modifié. Si un préavis de 7 jours n'est pas donné, les membres sont rémunérés au tarif et demi (1 ½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier jour de travail.

Prime de poste

Conformément à l'article 27 de notre convention collective, une prime de poste de 2,25 \$ l'heure est payable à tout membre du SEI qui travaille par poste et effectue des heures entre 16 h et 8 h, y compris les heures supplémentaires.

Cette prime n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.



Heures supplémentaires

Conformément à l'article 28 de notre convention collective, les heures supplémentaires sont payées pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire accompli.

Les heures supplémentaires doivent être autorisées à l'avance par l'employeur.

Les heures supplémentaires effectuées un jour de travail sont rémunérées au tarif et demi (1 ½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures consécutives effectuées et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire.

Si un membre travaille durant son premier jour de repos, les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif et demi (1 ½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures effectuées et au tarif double (2) pour les heures excédant sept virgule cinq (7,5).

Si un membre est tenu de se présenter au travail le deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, les heures effectuées sont rémunérées au tarif double (2).

Si un membre travaille selon un horaire variable (semaine de travail comprimée), les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif et trois quarts (1 ¾) pour tout travail exécuté en excédent des heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e un jour de travail normal ou les jours de repos.

Si vous avez des questions au sujet de la prime d'heures tardives, de la prime de poste ou des heures supplémentaires auxquelles vous avez droit, veuillez-vous adresser à un membre de l'Exécutif de votre section locale.

Andrea Holmes
Agente des relations de travail

N'APPRENDRONT-ILS JAMAIS?

Dans une décision publiée la semaine du 10 septembre 2018, une arbitre représentant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a statué en faveur d'un employé de l'Agence du revenu du Canada qui n'a pu se rendre au travail en raison d'une grosse tempête de neige survenue en 2015 à l'Île-du-Prince-Édouard.

Comme nous l'avons mentionné dans notre bulletin à maintes reprises, la position adoptée par le syndicat et attestée par de nombreux arbitres est que notre convention collective contient un paragraphe (53.01) qui prévoit

un congé payé pour les employé-e-s qui sont incapable de se rendre au travail en raison de conditions comme celles de l'incident précité. La disposition énonce que certains critères doivent avoir été satisfaits, ce qui a été répété à maintes reprises par les arbitres.

Pourtant, l'Agence du revenu du Canada continue de faire la sourde oreille et refuse d'accorder un congé aux membres qui ont nettement satisfait à l'exigence. Malheureusement, bon nombre d'entre eux acceptent ces décisions et ne revendiquent pas leurs droits en contestant l'employeur. Celles et ceux qui le font réussissent, la plupart du temps, à obtenir un congé payé pour le temps perdu plutôt que d'avoir à prendre des vacances, ou encore, dans le cas présent, incroyablement, l'employeur a permis à l'employé de prendre un congé de maladie.

Dans sa décision, l'arbitre a ordonné à l'Agence de rétablir le congé de maladie de l'employé et de lui accorder 3,5 heures de congé payé. Dans ce cas, la rémunération était d'environ 100 \$. Il est entendu que, dans certaines situations où il n'existe aucun précédent, un employeur pourrait se montrer réticent à accorder un congé qui, selon lui, pourrait établir un précédent défavorable. Toutefois, lorsqu'un précédent existe et que les faits sont semblables et répondent aux critères établis, l'employeur devrait faire ce qui s'impose. Magali Picard, vice-présidente exécutive nationale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada a déclaré que l'Alliance a eu gain de cause dans ces situations par le passé, et qu'elle ne comprenait pas trop pourquoi un employé serait pénalisé alors que ce sont des circonstances indépendantes de sa volonté.

En adoptant cette position rigide et quelque peu infondée, l'employeur et, en fin de compte, les contribuables canadiens doivent engager des frais importants et inutiles.

N'apprendront-ils jamais?

Cet article vise à rappeler aux membres que l'hiver approche à grands pas et que vous pourriez vous retrouver dans une situation semblable. Si, après avoir pris des mesures raisonnables, vous êtes incapable de vous rendre au travail, la convention collective exige que l'employeur tienne compte de ces situations lorsqu'elles sont portées à son attention. Si l'on refuse de vous accorder un congé payé en vertu du paragraphe 53.01, veuillez consulter une représentante ou un représentant de la section locale.



© Can Stock Photo / pitrs

Comité des communications

CAMPAGNE DE CHARITÉ DE L'ARC 2018

Comme à l'habitude, l'ARC tiendra cet automne sa Campagne de charité en milieu de travail.

Encore une fois, le SEI soutient cette campagne sans réserve.

Les officiers nationaux du SEI participeront au lancement et à la promotion de la Campagne de charité 2018 avec des représentants de l'ARC.

J'encourage fortement les Vice-présidents régionaux ainsi que nos 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.

Évidemment, 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 Campagne de charité 2018 de l'ARC 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, continuons de faire une différence dans la vie des gens qui en ont désespérément 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 2018 de l'ARC.

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national

ACCÈS NON AUTORISÉS

Si l'accès que vous vous apprêtez à faire au travail ne concerne pas les fonctions de votre travail: Ne le faites pas. Vous pouvez penser que vous fournissez un service au public, mais ça pourrait vous coûter votre emploi. Nous continuons d'avoir des membres recevant des mesures disciplinaires pour les accès non autorisés, allant jusqu'au licenciement.

NE LE FAITES SIMPLEMENT PAS

SUR FACEBOOK TWITTER ET CES MÉDIAS

Même par inadvertance, ou en publiant ce qui vous semble être inoffensif, cela pourrait vous attirer des problèmes.

FAITES ATTENTION À CE QUE VOUS PUBLIEZ

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.

IL N'Y A RIEN DE PLUS STABLE QUE LE CHANGEMENT

Je me suis posé pour parler au téléphone avec ma grand-mère de 89 ans qui vit dans la banlieue immédiate de Toronto. Elle s'est mise à raconter comme elle était mécontente de ne plus avoir accès au service au comptoir de l'ARC ou aux renseignements en personne sur les impôts. Elle a relaté que, par le passé, elle allait à son bureau local, elle connaissait l'agent par son nom et il était facile d'obtenir les renseignements dont elle avait besoin. « Maintenant, ils veulent que j'utilise un ordinateur. Oui, mais, je n'ai pas d'ordinateur, Nathaniel » a-t-elle dit, plutôt en colère. Elle ne plaisantait pas. Grand-maman n'est pas vraiment une experte technique, bien qu'elle soit experte en biscuits et en pain aux bananes – les meilleurs au monde. Mais elle n'avait pas tort au sujet des changements profonds qui se sont produits dans la façon dont les Canadiens et les Canadiennes interagissent avec l'ARC.



© Can Stock Photo / Khironaka

Tout cela m'a amené à réfléchir à la façon dont la technologie change non seulement nos interactions avec la population, mais aussi la façon dont elle change nos emplois et les tâches où nous sommes nécessaires. Une étude récente du Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship de l'Université Ryerson à Toronto a révélé que plus de 40 pour cent de la main-d'œuvre canadienne risque d'être remplacée par des ordinateurs et de nouvelles technologies au cours des deux prochaines décennies. Récemment, des percées dans les domaines de la robotique de pointe et de l'intelligence artificielle entraînent le déplacement de l'automatisation vers des domaines qui étaient auparavant occupés par des êtres humains. La nature du travail que nous accomplissons à l'ARC est telle qu'une grande partie des membres sont particulièrement susceptibles d'être touchés par ces transformations. De plus, l'étude a révélé que les jeunes travailleurs et travailleuses et, dans une moindre mesure, les travailleurs et travailleuses âgés sont plus susceptibles d'être exposés aux effets de l'évolution de la technologie et d'une plus grande automatisation au sein de l'économie. Sean Mullin, directeur général du Brookfield Institute, a évoqué les répercussions que l'étude pourrait avoir : « Nous espérons que ces conclusions contribueront à un débat important sur la façon dont le Canada devrait se préparer aux effets de l'automatisation et de l'informatisation sur la main-d'œuvre. » Peu importe dans quel camp on se situe au sujet des répercussions que ces énormes changements technologiques auront sur la main-d'œuvre et sur les emplois, ces changements ne font pas que se pointer à l'horizon, ils sont bien réels.

Alors, quel est le rôle du mouvement syndical, en particulier des grands syndicats du secteur public, pour se préparer et atténuer certains des importants effets prévus de ces changements? Comment nous positionner pour protéger nos membres? Enfin, est-il déjà trop tard?

Selon Sam Gindin, intellectuel et militant bien connu pour son expertise du mouvement syndical et de l'économie de l'industrie automobile, l'ère numérique a déjà transformé notre façon de travailler, et « d'aucuns affirmeraient que l'intelligence artificielle, les robots et l'automatisation sont en train de la détruire ». Le point de vue de Gindin sur la façon dont les syndicats se sont adaptés à ces changements et y ont réagi est encore plus inquiétant.

« Les syndicats ne se sont pas attaqués à ce problème. Ils se traînent les pieds. Ils sont en train de se faire dépasser. La question qui se pose maintenant est : peuvent-ils encore défendre les gens?

Ils ne le peuvent pas. »

Heureusement, ce n'est tout simplement pas la réalité pour les membres du SEI. En tant qu'organisation, nous avons été proactifs et continuons de l'être dans la défense des intérêts des membres et dans la protection des emplois et de leur capacité à gagner leur vie, au fil de l'évolution du paysage technologique. Grâce à des initiatives comme le Comité des changements technologiques, le SEI s'affaire continuellement à protéger les membres. Sans relâche, notre syndicat fait du lobbying auprès de l'employeur pour que celui-ci soit informé plus à l'avance des changements technologiques prévus et pour veiller à ce que la formation nécessaire soit donnée aux membres afin de compenser les répercussions défavorables de ces changements. De plus, notre syndicat ne laissera jamais l'employeur perdre de vue les profonds bouleversements humains que peuvent entraîner ces changements.

Selon Bob Dylan, « il n'y a rien de plus stable que le changement », et bien que cela soit vrai lorsqu'il s'agit de la technologie et de son incidence dans nos vies et sur nos façons de travailler, il n'y a rien non plus qui soit aussi stable que l'engagement de notre syndicat à protéger les membres!

*Nathaniel (Nate) Angus-Jackman
Comité des communications*

GAGNANTES ET GAGNANTS DES BOURSES D'ÉTUDES DU SEI POUR L'ANNÉE 2018

Les bourses d'études nationales 2 500 \$ pour l'année 2018 sont décernées à :

La bourse nationale **Diana Gee** : **Frédéric Maltais**

L'autre bourse nationale est décernée à : **Rachel Gillespie**

Les bourses régionales 1 000 \$ pour l'année 2018 sont décernées à :

La bourse régionale **Al Rollins** de l'Atlantique: **Kendra Cousins**

La bourse régionale du Québec: **Annabelle Cloutier**

La bourse régionale **Jean Bergeron** de Montréal : **Julia Escobar**

La bourse régionale de la Capitale nationale : **Amélie Viau**

La bourse régionale du nord et de l'est de l'Ontario : **Arielle Kaplan**

La bourse régionale **Nick Stein** du sud-ouest de l'Ontario : **Austin Ellwood**

La bourse régionale du Grand Toronto : **Zachary Boudrahem**

La bourse régionale des Prairies : **Cherilyn Vezina**

La bourse régionale **Don Davoren** des Montagnes Rocheuses : **Aditi Gupta**

La bourse régionale du Pacifique : **Isabelle Wallace**

Félicitations à tous nos gagnantes et gagnants !

