



POURQUOI FAUT-IL TANT DE TEMPS POUR OBTENIR MON CONTRAT?

Cette question, qui est vraiment légitime, est revenue souvent ces derniers temps. Il existe une très bonne réponse, ou plutôt de très bonnes réponses.

Parlons d'abord de la procédure. Après l'expiration de notre dernier contrat, nous participions à notre congrès, au cours duquel les dirigeantes et dirigeants nationaux, y compris la deuxième vice-présidente ou le deuxième vice-président responsable de la négociation, allaient être élus. C'était en juillet 2017. Peu après, en septembre 2017, les représentant-e-s des président-e-s des bureaux des services fiscaux et des centres fiscaux ont été élus. Ces élections, avec la sélection de la coprésidente ou du coprésident responsable de la négociation et des cinq vice-présidentes régionales ou vice-présidents régionaux, ont entraîné la création du comité de négociation. Ce comité a été chargé d'examiner toutes les demandes présentées par les sections locales, les agentes et agents des relations de travail et le comité de la dotation. Cet examen a nécessité deux séances au début de 2018. Une fois l'examen terminé, nous avons communiqué avec l'employeur pour fixer les dates des réunions de négociation. La première fois que l'employeur a pu nous rencontrer, c'était en juin 2018; nous avons alors échangé les demandes et amorcé le processus.

Parlons maintenant de la participation du Conseil du Trésor. Vous vous souviendrez qu'avant notre dernier contrat, le SEI et l'ARC étaient en mesure de négocier un contrat avant ou à la date d'expiration. Cela était possible parce que l'employeur pouvait le faire sans avoir à demander l'approbation du Conseil du Trésor pour des éléments contractuels. Cette époque est révolue. Dans le gouvernement du premier ministre Harper, la Chambre a été saisie d'un projet de loi qui exigeait essentiellement que toutes les négociations, peu importe l'agence ou le ministère, relevassent du Conseil du Trésor et soient approuvées par lui. Une autre étape a donc été ajoutée au processus et, comme on le sait, l'ajout d'étapes ralentit les choses.

Où en sommes-nous maintenant? Nous avons eu quatre réunions de négociation avec l'employeur et sommes censés nous réunir du 3 au 6 décembre, probablement au moment où vous lirez ces lignes. Nous avons également convenu de certaines dates en janvier. Nous avons insisté sur le fait que nous ne sommes pas intéressés par les concessions et nous ferons tout notre possible avec votre aide pour améliorer, pour tous, ce contrat. Depuis le début, votre équipe appuie sans réserve notre détermination à établir un solide contrat de conciliation travail-vie personnelle. Nous échangerons d'ailleurs des propositions économiques en conséquence. Nous vous remercions d'avoir montré à l'employeur votre appui à l'égard de l'équipe de négociation le 27 novembre et nous continuerons d'exercer des pressions pour obtenir un règlement. Plus nous serons forts ensemble, meilleur sera le contrat. Vous ferez la différence.



blir un solide contrat de conciliation travail-vie personnelle. Nous échangerons d'ailleurs des propositions économiques en conséquence. Nous vous remercions d'avoir montré à l'employeur votre appui à l'égard de l'équipe de négociation le 27 novembre et nous continuerons d'exercer des pressions pour obtenir un règlement. Plus nous serons forts ensemble, meilleur sera le contrat. Vous ferez la différence.

Adam Jackson
2e vice-président national

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

NOTRE RÉGIME DE SOINS DENTAIRES, L'AFPC REMPORTE D'IMPORTANTES AMÉLIORATIONS

Après de longues négociations et le recours à l'arbitrage, l'AFPC a remporté une importante victoire qui augmentera considérablement la couverture du Régime de soins dentaires à laquelle vous avez droit.

« Le gouvernement s'est traîné les pieds en essayant de nous faire accepter un régime amputé », affirme Chris Aylward, président national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. « Mais notre position a toujours été que nos membres méritaient une meilleure couverture et je suis ravi que le conseil d'arbitrage soit de notre avis. »

Le gain le plus important est l'augmentation de 47 % du maximum annuel pour les soins dentaires ordinaires et extraordinaires. Ce montant de 1 700 \$ passera graduellement à 2 500 \$, comme suit :

- 2 000 \$ au 1er janvier 2019;
- 2 250 \$ au 1er janvier 2020;
- 2 500 \$ au 1er janvier 2021.

Vous pourrez aussi compter, à compter du 1er janvier 2019, sur ce qui suit :

- Les implants dentaires sont maintenant assurés en tant que tels. Par le passé, ils étaient assimilés à d'autres interventions, comme les dentiers et les prothèses, ce qui créait des problèmes de couverture. Ce ne sera plus le cas.
- Le remplacement des obturations chez les enfants sera remboursé après une période de 12 mois plutôt que 24.
- Les soins pour compenser l'absence congénitale de dents seront assurés jusqu'à l'âge de 21 ans plutôt que 19.
- La couverture pour les membres suspendus est améliorée.
- La période d'interruption des états de service pour être admissible au régime passe de cinq à sept jours.
- Les membres pourront obtenir rétroactivement des unités de temps pour le détartrage.



Le gouvernement a présenté au conseil d'arbitrage de nombreuses propositions visant l'affaiblissement du régime. Le panel d'arbitrage n'en a accepté que quelques-unes, qui sont mineures et ont peu d'incidence pour les membres. Les voici :

- Les instructions d'hygiène buccale seront remboursées une seule fois à vie pour les adultes (mais continuent à être remboursées une fois l'an pour les enfants).
- Certains soins mineurs ne sont plus assurés, notamment :
 - l'aide d'un second chirurgien buccal;
 - la consultation entre professionnels des soins dentaires.

Toutes les autres dispositions du régime demeurent inchangées.

La version intégrale du nouveau régime de soins dentaires sera bientôt affichée en ligne.

Gary Esslinger
Comité des communications

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

En passant en revue la dernière année, je me suis rendu compte à quel point elle a été bien remplie.

Le système de paye de la fonction publique fédérale qui porte le nom (Phénix) d'un oiseau fabuleux, originaire d'Arabie, et rattaché au culte du Soleil, dans l'ancienne Égypte, où il était vénéré, n'est nettement pas glorifié par nos membres. Pour une troisième année consécutive, le système de paye Phénix continue de faire des ravages et c'est pourquoi, l'été dernier, nous avons décidé de faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il apporte des changements afin de remédier à ce problème en lançant une campagne à travers le pays dont le slogan était "LE SAE PEUT LE FAIRE". Nous vous avons demandé, ainsi qu'à vos familles, de signer des cartes à l'attention du Premier ministre demandant que l'Agence du revenu du Canada (ARC) soit autorisé à utiliser son Système d'Administration des Entreprises (SAE) afin de payer directement ses employés. Et bien, vous avez répondu en grand nombre et je tiens à vous en remercier chaleureusement. Plus de quatorze milles (14 000) de ces cartes ont été livrées au bureau du Premier ministre le 28 septembre dernier lors d'une manifestation tenue à Ottawa.

Le même jour, nous avons rencontré les secrétaires parlementaires de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), du Conseil du Trésor et de l'ARC. Ils ont essayé de nous convaincre qu'il faudrait autant de temps pour finaliser le développement du système SAE que d'implanter un nouveau système prêt à remplacer Phénix. Nous avons été clairs sur le fait que nous ne sommes pas du tout d'accord et nous continuons à faire pression sur le gouvernement.

Nous sommes aussi en discussion avec le bureau de la Ministre du revenu national, l'Honorable Diane Lebouthillier, afin de tenter de la convaincre, ainsi que le gouvernement libéral, que l'ARC devrait rouvrir des comptoirs de service à la clientèle afin de compléter l'offre de service actuelle et de mieux servir la population canadienne, particulièrement les personnes les plus vulnérables de notre société, en offrant du service face à face.

Évidemment, l'année 2018 a marqué notre retour à la table de négociation avec l'ARC et le Conseil du Trésor. Jusqu'à maintenant, les négociations progressent lentement, beaucoup trop lentement. Étant sans nouveau contrat de travail depuis plus de deux ans, cette situation est totalement inacceptable. C'est pourquoi nous avons organisé une Journée nationale de mobilisation mardi le 27 novembre à travers tout le pays. Nous demandions à nos soixante sections locales d'organiser une activité de mobilisation de leur choix qui se devait être visible afin que l'employeur voit à quel point nos membres sont frustrés par l'absence de véritable progrès à la table de négociation. Nous voulons également attirer l'attention du public et des médias sur la situation que nous vivons. Je vous invite à continuer d'appuyer sans réserve votre équipe de négociation qui tente par tous les moyens d'améliorer vos conditions de travail.

Le retour du respect envers les fonctionnaires fédéraux et leurs représentants syndicaux dont parlait le Premier ministre Trudeau lors de la dernière élection fédérale doit nécessairement passer par une ronde de négociation sérieuse, productive et rapide. Nos membres sont écœurés d'attendre et avec raison. Il faut que les choses bougent à la table de négociation ! Et vite !

Je tiens à vous remercier pour votre soutien envers VOTRE syndicat. Nous sommes là pour vous servir et vous représenter mais nous avons encore et toujours besoin de votre support. Notre force réside dans notre unité, poussant tous et toutes ensemble dans la même direction.

En terminant, je vous souhaite ainsi qu'à vos proches une merveilleuse période de réjouissances durant le Temps des Fêtes. Et puisse la nouvelle année vous apporter joie, bonheur et prospérité !

Joyeux Noël et Bonne Année !

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national



LE HARCÈLEMENT ET L'INTIMIDATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Le Syndicat et l'Employeur conviennent sans équivoque qu'aucun membre ne devrait être victime d'intimidation et de harcèlement en milieu de travail. Nous avons tous le droit de venir travailler et de gagner notre vie dans un milieu de travail sûr et confortable. Malheureusement, les statistiques tirées du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux donnent à penser qu'au sein de l'ARC, le nombre d'employés qui estiment avoir été victimes de harcèlement ou d'intimidation est beaucoup trop élevé. Cette situation est jugée inacceptable tant par l'employeur que par le syndicat.



Il y a plusieurs raisons à cela. Ils ne sont pas au courant des mécanismes en place qui sont à leur disposition pour faire face au harcèlement ou à l'intimidation perçus, et il est probable que de nombreux membres n'ont pas une compréhension claire de ce qui constitue du harcèlement ou de l'intimidation au travail.

Lorsque ce genre de situation se produit, les employés disposent de deux mécanismes : la première est une plainte de harcèlement interne déposée au moyen du système de plaintes de harcèlement de l'employeur, et la deuxième est une plainte déposée en vertu du Règlement 20 du Code canadien du travail. Les

deux options sont semblables, en ce sens qu'elles (a) visent à déterminer s'il y a eu harcèlement, violence ou intimidation et (b) à déterminer des mesures correctives pour éviter que la situation ne se reproduise à l'avenir. Il est extrêmement important de faire la distinction entre les deux options, car les processus suivis dans chaque cas sont très différents.

Processus de règlement interne des plaintes

Au départ, l'employé remplira un formulaire décrivant la nature de l'incident, y compris les dates, les témoins et tout autre renseignement concernant ce qui s'est passé. Le formulaire est transmis au centre d'expertise (CE). L'information reçue sera examinée et une décision sera prise si elle respecte la norme établie par l'employeur en matière de harcèlement et d'intimidation en milieu de travail. La recommandation du CE est transmise au Sous-Commissaires de la région (SC) du plaignant, qui prendra la décision finale sur la façon de procéder.

Bien que le Syndicat appuie certainement un processus qui vise à identifier et à arrêter les comportements qui constituent du harcèlement et de l'intimidation en milieu de travail, notre confiance dans l'efficacité du processus actuel de l'employeur et dans sa capacité de traiter les cas de violence et de harcèlement en milieu de travail n'existe tout simplement pas. Après avoir examiné les résultats du récent Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et le nombre d'employés qui ont indiqué avoir été victimes de harcèlement ou de discrimination, comparativement au nombre incroyablement faible de cas jugés fondés, il y a lieu de s'inquiéter. Dans le dernier SAFF, 14 % des répondants ont indiqué avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail. C'est absolument inacceptable. De plus, 64 % des employés qui ont indiqué avoir été victimes de harcèlement ont dit que le harcèlement provenait de quelqu'un qui avait autorité sur eux. Nous ne pouvons tout simplement pas appuyer un système dans lequel la seule responsabilité de déterminer la validité des allégations de harcèlement (dont la majorité impliquent des personnes en position d'autorité au sein de l'Agence) relève de l'Agence elle-même. Notre position est que cela donne lieu non seulement à des conflits d'intérêts apparents, mais parfois réels, ce qui érode encore plus la confiance des employés dans le système dont le rôle est de les protéger. C'est particulièrement troublant lorsqu'on examine les statistiques du SAFF. 42 % (**près de la moitié**) des répondants ont indiqué qu'ils ne sont pas satisfaits de la façon dont les problèmes de harcèlement sont résolus au sein de l'Agence. Cela indique clairement que nous avons atteint un point critique en ce qui concerne la confiance des employés à l'égard de la capacité de l'Agence de gérer

(Suite à la page 5)

efficacement le harcèlement en milieu de travail au moyen de son système interne. Donc, si le syndicat et un pourcentage important de nos membres ont perdu confiance dans le processus de harcèlement interne, quelles options nous reste-t-il?

Règlement 20

Le SEI, à titre d'organisation, appuie entièrement l'utilisation du Règlement 20 dans le Code canadien du travail. Le Règlement 20 a pour objet de veiller à ce que l'employeur prenne des mesures visant à prévenir la violence dans le lieu de travail et à ce que les employés soient protégés contre la violence en milieu de travail. La violence en milieu de travail se définit comme tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé sur son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. Cela comprend l'intimidation, les taquineries et d'autres comportements agressifs, qui sont des composantes de la violence psychologique. Cette idée est renforcée par les modifications proposées au Code canadien du travail afin d'inclure clairement une définition de ce qui constitue du harcèlement et de la violence. L'article 122(1) comprendra désormais ce qui suit :



Harcèlement et violence signifient tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourraient vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

La personne compétente sera responsable de mener une enquête et de fournir à l'employeur un rapport écrit dans lequel elle formule ses conclusions et ses recommandations. L'employeur est tenu de fournir au comité de santé et de sécurité au travail ou au représentant en matière de sécurité et de santé une copie du rapport préparé par la « personne compétente », le tout en respectant des délais précis. Une « personne compétente » s'entend de toute personne qui, à la fois :

- (1) est impartiale et est considérée comme telle par les parties;
- (2) a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail;
- (3) connaît les textes législatifs applicables.

Cette option est intéressante en grande partie en raison de l'absence de conflit d'intérêts réel ou apparent lorsqu'il s'agit d'enquêter sur des allégations de harcèlement ou d'intimidation en milieu de travail. La capacité de l'enquêteur d'être impartial et de le paraître en tout temps revêt une importance capitale pour l'enquête.

En outre, nous sommes d'avis qu'un grief devrait être déposé en même temps que le dépôt du Règlement 20, ce qui garantit le droit des employés d'obtenir l'application des mesures de redressement. Les effets à long et à court terme chez les victimes de violence ou de harcèlement en milieu de travail peuvent être dévastateurs, et ces derniers entraînent souvent une absence du travail et peut entraîner une perte de salaire. Les employés victimes de tels comportements ne devraient jamais être pénalisés.

Le syndicat a toujours cru et continue de croire qu'une enquête transparente et impartiale s'impose dans tous les cas où ce type de comportement a été allégué. En outre, nous croyons fermement qu'il faut prendre en compte les conclusions de cette enquête et mettre en œuvre les recommandations en temps opportun.

Nous avons tous le droit de gagner notre vie dans un milieu de travail sécuritaire, exempt de harcèlement et d'intimidation. Il est évident que ce genre de situation continue de se produire, et nous continuerons de nous battre afin que nos membres soient protégés aujourd'hui et dans le futur.

Nous reconnaissons que l'employeur envisage d'établir une série de séances d'information à l'intention de tous les employés au sujet du harcèlement en milieu de travail. L'un des objectifs sera de permettre aux employés de mieux comprendre ce qui constitue ou non du harcèlement. Nous espérons qu'au cours de ces séances, l'employeur tiendra compte des niveaux ou de la gravité du harcèlement. Tout comportement inacceptable ne peut être toléré, la réaction de l'employeur dans les situations que nous soulignons sera ajustée en fonction de la gravité de l'incident, mais le fait de suggérer ou rejeter une allégation sous prétexte qu'elle n'est pas « suffisamment grave » crée une injustice profonde et nuit à la création d'une attitude respectueuse et positive au sein de l'ARC. Bien qu'il n'existe aucune preuve importante, on pourrait soutenir que cela pourrait avoir une incidence sur les statistiques de l'ARC en ce qui concerne le nombre d'employés ayant signalé qu'ils estiment avoir subi du harcèlement en milieu de travail.

L'employeur s'est engagé à informer, au cours de ces séances, tous les employés de leur droit d'envisager de se prévaloir d'une plainte en vertu du Règlement 20. À la suite de cette entente avec l'employeur, le SEI appuie ces séances d'information et les animera conjointement.

Nate Angus-Jackman
Comité des communications

RECOURS EN DOTATION - LA DÉCISION QUI

Dans les trois derniers bulletins, on a fourni aux membres de l'information sur les recours à leur disposition pendant les processus de dotation. Les articles portent sur la rétroaction individuelle (RI), la révision de la décision (RD) et la révision par un tiers indépendant (RTI). On a mentionné, dans l'un de ces articles, l'importance pour les membres de demander les mécanismes de recours offerts à chaque étape du processus de dotation. Le SEI tient à souligner l'importance de suivre toutes les procédures pendant un processus de dotation. On en précisera les raisons dans la suite de cet article.



© Can Stock Photo / Enki

En juin 2017, au cours d'une RTI, l'examinatrice a déterminé qu'elle n'avait pas le pouvoir de mener la RTI puisqu'elle n'avait pas compétence pour procéder à une telle révision, étant donné que les allégations de la demanderesse se rapportaient à l'étape d'évaluation du processus de dotation. Le SEI, qui était en désaccord avec la décision de l'examinatrice, a fait une demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour fédérale. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée par l'honorable juge Kane, qui a déclaré convenir que l'examinatrice était raisonnablement arrivée à la conclusion qu'elle n'avait pas compétence pour répondre aux préoccupations de la demanderesse. La décision du tribunal est *Qui c. Canada (Agence du revenu)* (2018-04-12).

La décision était fondée sur le fait que la demanderesse n'avait pas demandé de RD à l'étape de l'évaluation du processus de dotation, durant laquelle ses préoccupations relatives au traitement arbitraire auraient pu être traitées. La décision indique clairement que si les membres du SEI souhaitent se prévaloir de la RTI à l'étape du placement d'un processus de dotation, **ils doivent** s'être prévalus de la RI et de la RD à l'étape de l'évaluation. Malheureusement, de nombreux membres qui passent par le processus de dotation et réussissent à intégrer le bassin de candidates et candidats qualifiés ne voient pas la nécessité de demander une RI ou une RD à

l'étape de l'évaluation. Cela peut sembler logique, mais cela crée une situation où, au moment du placement, le membre a renoncé à son droit de recours.

La jurisprudence à cet égard est maintenant très claire : si un membre a des préoccupations au sujet du traitement arbitraire, c'est à l'étape de l'évaluation qu'il doit les soulever. Les membres ne peuvent pas rester les bras croisés jusqu'au placement, puis exprimer des préoccupations de traitement arbitraire si les préoccupations n'ont pas été soulevées pendant l'évaluation.

Une autre décision très importante a été rendue à la suite de ce contrôle judiciaire concernant la RD. Elle indique clairement que pendant la RD, un membre, dans le cadre de son examen visant à déterminer si un traitement arbitraire a eu lieu, a le droit d'évaluer les résultats d'autres candidates et candidats. Cela s'avère un énorme problème pendant la RD, lorsque l'employeur refuse de fournir des renseignements sous prétexte de la confidentialité.

Madame la juge Kane indique clairement au paragraphe 80 que les *Procédures de recours en matière de dotation (Programme de dotation)* permettent la divulgation des résultats d'évaluation d'autres candidats si ces résultats « sont utilisés pour prendre « une décision en matière de dotation », incluant les décisions en matière de dotation prises à l'étape d'évaluation ».

J'encourage tous les membres du SEI à examiner ce cas (lien ci-après) et, si vous participez à un processus de dotation, à vous prévaloir de tous les recours dont vous disposez à chaque étape du processus de dotation. Ainsi, votre accès à la RTI sera garanti si des placements permanents sont effectués à partir du processus.

<https://decisions.fct-cf.gc.ca/fc-cf/decisions/fr/item/309013/index.do>

Andrea Holmes
Agente des relations de travail

LES FRAUDES FISCALES LIÉES À L'ARC

Au cours des dernières années, j'ai entendu bien des gens parler de fraudes fiscales sous forme d'appels faits prétendument au nom de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Bon nombre de nos membres subissent des pressions supplémentaires en raison du volume d'appels. De nombreux contribuables se demandent maintenant si nos membres sont vraiment des « employé-e-s de l'ARC ». Lorsque j'ai pris connaissance de cet article de CBC News concernant une récente descente des centres d'appels en Inde, j'ai constaté avec satisfaction que le nombre d'appels avait diminué.

La récente arrestation de plusieurs dizaines de personnes en Inde ce mois-ci a été suivie d'une forte baisse du nombre d'appels frauduleux, où des prétendus membres de l'Agence du revenu du Canada sollicitaient de faux versements d'impôt.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) a indiqué que l'arrestation de 70 personnes dans des centres d'appels en Inde employant plus de 700 personnes était liée à l'origine exclusivement à une version d'arnaque de l'IRS, mais les forces policières ont affirmé que le nombre d'appels reçus par les Canadiennes et Canadiens depuis ces arrestations a baissé, ne représentant plus qu'un faible pourcentage du nombre rapporté au cours des semaines et des mois précédant ces arrestations.

Dans la version la plus courante de l'arnaque, la victime reçoit un appel de quelqu'un qui parle anglais, prétendant travailler pour l'ARC, qui l'informe qu'elle doit un montant important d'impôt rétroactif et qu'elle doit le payer immédiatement, sinon elle sera arrêtée et ses biens seront saisis.

En général, l'appelant demande qu'on lui verse un paiement immédiat, le plus souvent par virement électronique, par virement télégraphique, par carte-cadeau ou par carte de crédit prépayée. Même si le nombre de tentatives a baissé ces derniers temps, l'arnaque est probablement loin d'être terminée.

C'est une activité lucrative pour les fraudeurs. Selon les statistiques du Centre antifraude du Canada (CAFC), plus de 1 900 Canadiens en ont été victimes et ont remis plus de 5,7 millions de dollars depuis janvier 2014. Par ailleurs, plus de 37 000 Canadiens ont reçu des appels de demande d'argent au cours de cette période. [Traduction] « Selon l'analyse du CACF, les chiffres susmentionnés ne représentent que 5 % des pertes réelles », a déclaré la GRC.

*Bien que l'ARC traite occasionnellement avec les Canadiennes et Canadiens par téléphone, **elle n'exigerait jamais de paiement sous forme de cartes-cadeaux ou de cartes de crédit pré-payées et n'utiliserait pas un langage menaçant.***

À l'approche de la période de production des déclarations de revenus, soyez vigilants et rappelez-vous que ces arnaques persistent. Ne tombez pas dans le piège et rappelez-le aussi à votre famille et à vos proches!

Ken Bye
Comité des communications



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

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.

PHÉNIX : DES ANNÉES D'ERREURS DANS LES COTISATIONS SYNDICALES À CORRIGER

Trop payés, pas assez payés ou pas payés du tout... le système de paye Phénix a causé d'énormes difficultés à nos membres. En plus de perturber le processus de la paye, Phénix a aussi perturbé le processus de déduction des cotisations syndicales.

Depuis maintenant plus de deux ans et demi, le système Phénix a mal prélevé les cotisations syndicales de près de 150 000 membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Des milliers de fonctionnaires ont soit payé trop de cotisations, soit pas assez.

À compter du 14 novembre 2018, le gouvernement est enfin en mesure de corriger les erreurs de Phénix, et les cotisations des membres de l'AFPC seront à nouveau correctement prélevées.

Un système défaillant

L'AFPC a un système établi depuis longtemps pour calculer les cotisations de ses membres. Les données sont mises à jour tous les mois et envoyées au gouvernement pour être entrées dans le système de paye. Cependant, à cause du dysfonctionnement de Phénix, le gouvernement n'a pas été en mesure d'appliquer les mises à jour depuis mars 2016.

Cela a causé des erreurs de paye pour des milliers de fonctionnaires, surtout ceux qui ont connu d'importants changements par rapport à leur emploi, par exemple ceux qui ont eu une promotion, changé de poste, pris un congé parental ou pris leur retraite.

Un problème répandu

En raison de l'incapacité du système de bien calculer les cotisations, plus de 39 000 membres de l'AFPC ont payé trop de cotisations et ont donc droit à un remboursement. Selon les estimations actuelles, près de 2,6 millions de dollars en cotisations seront remboursés aux membres de l'AFPC.

Malheureusement, beaucoup d'autres membres, soit près de 111 000, n'ont pas assez payé de cotisations. Pour ces membres, les paiements de recouvrement ont commencé le 14 novembre. La majorité de ces membres nous doivent moins de 300 \$. Conformément à nos politiques, le recouvrement se fera en petits montants et sera étalé sur plusieurs payes. En outre, l'AFPC a aussi pour politique de ne pas récupérer plus qu'un montant équivalent à une année de cotisations, même si le membre doit plus que ce montant.

L'AFPC a un manque à gagner au niveau des cotisations des membres qui atteint presque 20 millions de dollars. Ces cotisations syndicales sont nécessaires afin de financer des services essentiels pour nos membres, par exemple la négociation collective et la représentation juridique, la défense des griefs et la formation. L'AFPC ne pénalisera pas les membres pour l'erreur que le gouvernement a commise en implantant Phénix. L'AFPC ne s'attend pas à pouvoir recouvrer tout l'argent qui leur est dû auprès des membres. L'AFPC suivra toutes les voies légales pour recouvrer les sommes qui lui sont dues par le gouvernement et qu'elle ne peut recouvrer auprès de ses membres.

Qu'est-ce que cela signifie pour les membres de l'AFPC?

Le système Phénix rajuste les cotisations des membres. Les membres ont reçu une lettre leur donnant des précisions sur leur situation concernant les cotisations. Depuis le 14 novembre, les cotisations sont à



nouveau correctement prélevées pour certains membres et ils se retrouvent dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

Vous avez trop payé de cotisations syndicales et on vous doit un remboursement.

Nous verserons le montant total qui vous est dû sur une ou deux payes. À partir de janvier 2019, vos cotisations syndicales devraient être calculées et prélevées selon le nouveau taux réduit.

Vous n'avez pas payé assez de cotisations syndicales et vous avez un arriéré de cotisations.

L'AFPC procédera au recouvrement d'un maximum d'une année de cotisations, mais cela ne sera pas fait d'un seul coup. Le recouvrement sera étalé sur plusieurs payes et se fera en petits montants correspondant au montant des cotisations mensuelles normales. La majorité des membres doivent moins de 300 \$; pour eux, le recouvrement ne devrait pas prendre plus de deux ou trois mois.

Pour vous aider à mieux comprendre la façon dont le recouvrement des arriérés de cotisations sera effectué, voir ci-dessous l'exemple :

Un membre devrait payer 90 \$ par mois, mais paye seulement le montant de base par défaut de 40 \$ par mois depuis 14 mois. Son arriéré est donc la différence de 700 \$ — 50 \$ x 14 mois, ce qui est moins que le total des cotisations qu'il doit payer par année, qui est de 1 080 \$ (90 \$ X 12 mois). L'AFPC récupérera donc tout l'arriéré de 700 \$. Si l'arriéré était de plus de 1 080 \$, l'AFPC récupérerait seulement un maximum de 1 080 \$.

Pour ce membre, le recouvrement de l'arriéré se fera comme suit :

- Paye du 14 novembre : 45 \$ en cotisations (la moitié de la cotisation normale mensuelle de 90 \$) plus 90 \$ au titre du remboursement de l'arriéré. (Il restera alors 610 \$ à rembourser sur les 700 \$.)
- Paye du 28 novembre : 45 \$ en cotisations (l'autre moitié de la cotisation normale mensuelle de 90 \$)
- Paye du 12 décembre: 45 \$ en cotisations plus 90 \$ au titre du remboursement de l'arriéré. (Il reste 520 \$ à rembourser.)
- Paye du 26 décembre : 45 \$ en cotisations.

Ce processus se poursuivra jusqu'à ce que le solde des cotisations dues ait été payé. Dans les mois où vous avez trois payes, les cotisations ne seront prélevées que sur le deuxième et troisième paye du mois. Veuillez noter que ce n'est pas tous les membres qui auront vu leurs cotisations corrigées le 14 novembre.

Combien devrait être mes cotisations?

Certains membres ont posé des questions sur la répartition des cotisations en prévision de ces changements. La voici :

- 0,974% du salaire au niveau 1 – portion AFPC
- 1\$ par mois – fonds de grève de l'AFPC
- 20,67\$ par mois – portion SEI
- portion de votre section locale – Chaque section locale fixe ce montant et il est voté lors de votre AGA.

*** Les taux de rémunération de la convention collective actuelle ne sont pas encore dans le système ***

Si vous avez des questions, veuillez s'il vous plaît voir un membre de votre exécutif local.

Marc Brière
Président national du SEI