



Le 28 février dernier, je me suis joint à des centaines de membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) lors d'une importante manifestation tenue au centre-ville d'Ottawa afin de souligner le 3<sup>ème</sup> anniversaire du lancement du système de paie Phénix et en profiter pour exprimer notre frustration croissante face à cette situation complètement inacceptable. Malgré le froid intense, le message des manifestants envers le gouvernement fédéral a été très clair.

Nous exigeons que le gouvernement :

- Établisse un calendrier précis, dont il sera tenu responsable du non-respect des échéanciers, pour stabiliser le système Phénix, éliminer l'arriéré et passer à un nouveau système de paye.
- Indemnise tous les fonctionnaires pour le calvaire qu'ils ont enduré sur le plan financier et émotionnel à cause de Phénix.
- Démontre plus de respect envers ses employés en négociant sérieusement aux différentes tables de négociations afin de ne pas ajouter l'insulte à l'injure.

Lors de cette première journée d'action, d'autres manifestations similaires se sont tenues ailleurs au pays. Ces manifestations représentent les premières d'une série d'actions de mobilisation qui prendront place partout au pays au cours des prochaines semaines et des prochains mois. J'encourage tous les membres du Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI) à se joindre aux événements qui se tiendront dans votre région. Plus nous serons nombreux à manifester, plus fort sera notre message!

Entretemps, le SEI continue de demander au gouvernement fédéral de consentir à octroyer les ressources nécessaires à l'Agence du revenu du Canada (ARC) et d'effectuer les changements législatifs requis afin que l'ARC puisse compléter le développement de ses Systèmes d'Administration des Entreprises (SAE) pour en faire entre autre un système de paie pleinement opérationnel qui pourrait remplacer le système Phénix et ainsi permettre à l'ARC de payer ses employés correctement et en temps opportun. Nous n'avons pas encore obtenu une réponse favorable à notre demande mais les discussions continuent avec des représentants gouvernementaux et nous suivons la situation de près.

Un autre dossier sur lequel nous continuons de travailler sans relâche est celui de la réouverture des comptoirs de services à la clientèle à l'ARC. L'Agence existe afin de servir les Canadiens et les Canadiennes. Elle s'est engagée à revoir son modèle de service pour rendre l'ARC «plus équitable, plus utile et plus facile à utiliser». Pour ce faire, on reconnaît qu'il faut placer les clients au centre de la conception des programmes et des services. Quel meilleur moyen d'atteindre ces objectifs que de ramener les comptoirs de service?

Bien que la technologie semble être la voie de l'avenir, nous devons également reconnaître que rien ne vaut la communication face à face lorsqu'il s'agit de traiter des problèmes complexes ou de s'assurer que les bonnes informations soient correctement communiquées. Les agents de recouvrement et les vérificateurs qui travaillent sur la route rencontrent quotidiennement des contribuables et des représentants pour veiller à ce que les informations appropriées soient communiquées. Pourquoi les membres du public (comme les personnes âgées, les néo-Canadiens, les personnes à faible revenu) qui ont besoin de notre



(Suite à la page 7)

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

## VOTRE CONVENTION COLLECTIVE RAPPELS, POINTS SAILLANTS ET SUGGESTIONS

Compte tenu du grand nombre de nouveaux employés qui intègrent l'Agence du revenu du Canada et qui deviennent membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, le Comité des communications estime que le moment est choisi pour souligner certaines des dispositions importantes de la convention collective.

Dans le présent article, nous discuterons des congés payés pour obligations familiales. L'article 42 de votre convention collective prévoit un maximum de 45 heures de congé pour obligations familiales au cours d'un exercice donné (d'avril à mars).



### Article 42 Congé pour obligations familiales

La définition de la famille dans votre convention collective se lit comme suit :

« famille » À moins d'indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'épou-x-se (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait et enfant placé en famille d'accueil), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

Il est important de noter qu'AUCUNE des personnes susmentionnées n'est tenue de résider avec le membre pour pouvoir se prévaloir de ces dispositions relatives aux congés. Seules les membres de la famille qui ne sont pas mentionnées ci-dessus doivent résider chez le membre pour pouvoir se prévaloir de ces dispositions relatives aux congés.

La disposition 42.02 de cet article énumère les situations dans lesquelles ce congé est autorisé. Encore une fois, il est important de souligner que l'article stipule que « l'Employeur accorde un congé payé... ». Cela signifie que tant et aussi longtemps que la situation est visée par les dispositions de la convention collective, l'employeur ne peut refuser la demande de congé d'un membre que s'il a atteint le maximum autorisé de 45 heures au cours d'un même exercice.

Voici quelques-unes des dispositions pour lesquelles ce congé est autorisé :

- pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires;
- pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e;
- pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé;
- pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures inattendues d'école.

Veillez consulter la liste complète de votre convention collective (paragraphe 42.02). Les membres sont également encouragés à examiner les dispositions de la convention collective pour voir si d'autres situations familiales imprévues pourraient donner droit à un congé en vertu de ces dispositions.

Le syndicat est d'avis que cet article de la convention collective est très clair; toutefois, l'employeur pose souvent à nos membres des questions comme les suivantes :

- Y a-t-il quelqu'un d'autre qui pourrait s'occuper du membre de votre famille?
- Le moment est très mal choisi; ne pouvez-vous pas remettre ce congé à plus tard?
- Ils sont à l'hôpital; avez-vous vraiment besoin d'être là?

Il n'est pas nécessaire de répondre à ces questions pour se prévaloir des droits prévus dans les dispositions de cet article. Bien que des éclaircissements puissent être nécessaires, nous avons constaté dans de nom-

(Suite à la page 3)

(Suite de la page 2)

breux cas qu'il s'agit d'un élément d'éducation. Les représentants syndicaux de votre section locale peuvent porter cet élément à l'attention de l'employeur, après quoi ces questions ne sont plus posées.

La convention collective est un accord entre l'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des employés. Toutes les parties doivent comprendre et respecter les dispositions qui s'y trouvent et ne pas porter de jugement sur les dispositions avec lesquelles elles peuvent ne pas être d'accord.

Dans les prochains numéros des Nouvelles Syndicales, nous examinerons d'autres dispositions de la convention collective afin de les clarifier et de les éclaircir, pour en dégager des renseignements que de nombreux membres ignorent peut-être.

**Gary Esslinger**  
**Président du Comité des communications**

## VOTRE SYNDICAT, VOTRE VOIX

Il est toujours très intéressant de rencontrer et d'entendre les membres de différentes sections locales à l'occasion de leurs divers événements. Je me suis rendu à certaines AGA locales et il est étonnant de constater le nombre de nouveaux membres qui y assistent. C'est un très bon signe pour nous tous. Nous avons besoin de nouveaux membres pour façonner le syndicat, tout comme nous avons besoin de leur voix et de leurs idées.

Ce qui m'a le plus frappé, cependant, c'est que pour plusieurs d'entre eux, il s'agit d'une première présence dans un environnement syndiqué et, tout en n'enlevant rien à leur expérience, leur connaissance directe de cet environnement se limite à l'expérience d'un ami ou de la famille, à leurs études universitaires ou aux médias. Encore une fois, il ne s'agit aucunement d'une opinion fermée, mais plutôt d'une opinion qui ne s'est pas formée à la suite d'une expérience en milieu de travail.

J'ai déjà été aussi un de ces membres. Avant de me joindre à la fonction publique, j'ai étudié et travaillé dans des environnements exclusivement non syndiqués, et franchement non favorables aux syndicats. Mon seul contact avec les syndicats s'est fait avec mes parents, qui étaient tous deux de fiers syndiqués. Mais, comme tout le monde peut en témoigner, nous essayons de ne pas adopter les opinions de nos parents. (Surtout s'ils aiment les Maple Leafs)

Ce que j'ai remarqué à mes débuts, c'est le travail de sensibilisation du syndicat local pour rejoindre les nouveaux membres. À l'époque, une importante séance d'orientation nous expliquait les droits et les avantages de la convention collective; l'Exécutif de la section locale se présentait. C'était très accueillant, et alors que je n'étais pas prêt à m'engager tout de suite, une grève m'a donné le coup de pouce pour me lancer. J'ai participé de toutes les façons possibles, ainsi qu'avec un collègue qui a commencé la même journée que moi à l'Agence. Ni l'un ni l'autre n'a jamais regardé en arrière.



Je crois fermement à la participation si on a quelque chose à offrir. Surtout si l'on souhaite que les choses changent ou si l'on veut développer ses idées de représentation, et c'est doublement le cas si l'on cherche simplement à être disponible pour aider ses collègues. Le syndicat assume de nombreuses fonctions et accomplit beaucoup de travail en comité. Une partie concerne exclusivement le syndicat et une autre est réalisée conjointement avec l'employeur. Que vous soyez un nouveau membre ou un membre depuis des années, il s'agit de votre syndicat, et votre engagement à cet égard ne dépend que de votre volonté. Prenez part aux activités, soyez présents, faites-vous entendre!

Le mouvement syndical en général n'est rien sans ses membres. Nous sommes tous concernés.

**Adam Jackson**  
**2<sup>e</sup> Vice-président national**

## JE ME SUIS HABILLÉ POUR DES JOURS ENSOLEILLÉS... ET JE ME SUIS FAIT PRENDRE PAR LA PLUIE

« Je sais que chaque fois qu'un employé de l'État se rend à son travail, il le fait pour servir le Canada, dans l'objectif commun d'améliorer notre pays et la vie de l'ensemble de la population... J'estime qu'une fonction publique appréciée des Canadiens, qui est aussi une source de fierté pour ses membres, doit être appréciée par son gouvernement. »

Justin Trudeau, député (septembre 2015)



Je me souviens très bien de ce qu'était la vie d'un fonctionnaire à l'automne 2015. Nous avons passé les neuf dernières années sous le régime Harper et, tout compte fait, nous étions épuisés. La lutte quasi constante pour protéger nos droits contre la législation malveillante et ciblée que le gouvernement conservateur nous a imposée a eu des conséquences néfastes. Au même moment, nous étions en train de négocier une convention collective qui avait expiré près de trois ans plus tôt, sans espoir réel de conclure les négociations bientôt. Lorsque la lettre ouverte de M. Trudeau aux fonctionnaires canadiens a été publiée à la fin de septembre, les libéraux et les conservateurs étaient encore trop près dans les sondages pour que quiconque puisse prédire avec certitude l'issue des élections. Cependant, un sentiment d'optimisme prudent régnait dans nos bureaux; un changement était imminent... peut-être. Je me souviens d'avoir lu la lettre ouverte et d'avoir eu le sentiment, pour la première fois de ma carrière, que nous avions l'occasion de traiter avec un gouvernement qui comprenait non seulement l'importante et profonde contribution de notre fonction publique au pays, mais

qui nous respectait légitimement pour cette contribution. (Je vais passer aux aveux complets : j'ai voté pour le Parti libéral en 2015 comme je l'ai fait fidèlement aux élections fédérales pendant presque toute ma vie adulte, ce qui m'a valu souvent les critiques de mes collègues syndiqués.) C'était peut-être de l'optimisme juvénile, ou même de la naïveté de ma part, mais j'avais vraiment l'impression que les choses allaient changer.

Pour ces raisons, les dernières propositions déposées par les négociateurs du gouvernement à la dernière ronde de négociations ont été encore plus difficiles à digérer. L'augmentation salariale proposée de 0,75 % par an sur quatre ans ne nous permettra même pas de suivre le rythme de l'inflation, qui a varié de 1,60 % en 2015 à 1,9 % en 2018. Je ne suis certainement pas économiste, mais même moi, je sais que si les choses me coûtent plus cher chaque année et que les augmentations minimales de mon salaire ne sont pas au rendez-vous, je finirai par avoir des problèmes. Ajoutez à cela le fait que le gouvernement a proposé de ne pas autoriser le versement des paiements rétroactifs et de stipuler que le contrat n'entre en vigueur que 365 jours après la signature des deux parties, et nous obtenons ce qui équivaut à un gel salarial de deux ans. Non seulement cette proposition n'est pas viable sur le plan économique, mais elle va à l'encontre d'une bonne partie de ce qu'on nous a dit que notre relation avec ce gouvernement ressemblerait.

En fait, lorsque la stagnation des salaires et la hausse du coût de la vie représentent certains des plus grands défis auxquels est confrontée la classe moyenne de notre pays, une offre comme celle-ci est inacceptable. Après avoir passé des années à craindre les ratés du système de paie Phénix et toutes les difficultés qui en découlent, nos membres continuent de se présenter au travail tous les jours pour fournir aux Canadiens les services qui permettent de faire fonctionner notre pays... littéralement. Est-ce trop demander que de ne pas voir notre capacité de payer nos factures et de vivre notre vie s'éroder lentement par une offre contractuelle qui nous fera prendre de plus en plus de recul chaque année? Ou même, peut-être, de se faire offrir un contrat dont les ajustements économiques nous permettent réellement d'aller de l'avant? Avec le fiasco de Phénix qui se poursuit toujours, et après des années de négociations contractuelles effrénées, ainsi que la menace d'un conflit de travail qui nous guette, est-ce vraiment trop demander d'obtenir un accord

(Suite à la page 5)

équitable? La plupart des députés canadiens contribuent grandement au bon fonctionnement de notre pays, et ils ont droit à cet égard à une reconnaissance et à une rémunération. Ils comprennent aussi le concept économique de l'inflation et voient très clairement que le coût de la vie au Canada ne cesse d'augmenter. Nous ne pouvons que supposer que cette compréhension les a amenés à approuver des augmentations salariales au cours des dernières années qui ont suivi et dépassé le taux global d'inflation. Les salaires des députés ont augmenté de 2,3 % en 2015, de 1,8 % en 2016 et de 1,4 % en 2017. Je ne prétends aucunement que ces augmentations sont ridicules ou injustifiées. Toutefois, je pense que si les personnes qui supervisent les ministères et les organismes du gouvernement comprennent le caractère nécessaire d'augmentations économiques raisonnables qui leur permettent de conserver leur mode de vie malgré les pressions économiques à la hausse, nous, les fonctionnaires, méritons la même chose.

**Nate Angus-Jackman**  
Comité des communications

## PARLONS TECHNOLOGIE!

Le Comité sur les changements technologiques a récemment reçu une mise à jour sur un point appelé le **projet de salle de courrier numérique (PSCN)**.

La portée du projet englobera cinq capacités opérationnelles normalisées :

1. **La réception** – recevoir et ouvrir la correspondance papier et électronique, recevoir le courrier électronique et faire la recherche de virus;
2. **La numérisation** — convertir les documents papier et électroniques en images numériques;
3. **L'extraction** — extraire les données d'une image au moyen d'un procédé automatisé et/ou de la saisie manuelle, et les rendre accessibles dans un format traitable par un système de l'Agence du revenu du Canada (ARC);
4. **L'entreposage** — stocker des images de façon à ce que les personnes autorisées des divers secteurs de programme puissent y accéder et s'en défaire conformément aux exigences de disposition appropriées;
5. **L'information** — informer les systèmes internes existants lorsque les données sont accessibles et envoyer un accusé de réception aux clientes et clients.

À la réunion du groupe de travail de novembre 2018, le Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI) a été informé de l'affichage d'une invitation à se qualifier sur le site d'approvisionnement du Service électronique d'appels d'offres du gouvernement. L'invitation à se qualifier a été affichée et devait prendre fin en décembre 2018. L'équipe de projet prévoit d'établir une liste de fournisseurs préqualifiés qui répondent aux exigences de haut niveau du projet, lesquels participeront à la deuxième étape du processus d'approvisionnement au début de 2019, lorsque les exigences du projet seront précisées.

Le Comité recevra une autre mise à jour à sa prochaine réunion de mai 2019.

Le PSCN sera mis en œuvre dans les divisions suivantes : Programme des organismes de bienfaisance, Comité des lois et des politiques, Affaires réglementaires et Programme de solution des problèmes — plaintes sur les services.

Le SEI a demandé combien d'employé-e-s seraient touchés par ces changements. La gestion a expliqué qu'à l'heure actuelle, les répercussions sur le profil de l'effectif de l'ARC ne sont pas connues. Il faudra de trois à quatre ans avant que les répercussions sur les employé-e-s de l'ARC qui participent actuellement au



© Can Stock Photo / 4774344sean

traitement manuel de la correspondance soient pleinement cernées. Le SEI demande pourquoi le projet doit être contracté à l'externe et pourquoi on ne peut pas le garder à l'interne. La gestion a indiqué que toutes les options internes, externes et de Matane, au Québec, ont été prises en compte et que l'analyse des options comprenait une évaluation des coûts, des risques organisationnels et du temps pour élaborer et mettre en œuvre la solution. L'analyse a révélé qu'il était favorable pour l'ARC de s'adresser à l'externe.

Le Comité sur les changements technologiques continuera de recevoir des mises à jour sur les progrès du PSCN et de renvoyer toute perte de postes au Comité du réaménagement des effectifs.

À l'avenir, soyez toujours au courant des nouveaux changements technologiques dans votre milieu de travail et avisez votre représentante ou représentant local du SEI.

**Brian Oldford**  
**Président du Comité sur les changements technologiques**

## **ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI – À MON HUMBLE AVIS**

Au cours de la semaine du 18 février, j'ai eu l'occasion de discuter avec quelques hauts dirigeants syndicaux de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Nous avons eu une conversation franche et ouverte sur un certain nombre d'enjeux. À un moment donné, on m'a demandé pourquoi l'équité en matière d'emploi (égalité des chances) était importante pour moi. La question m'a d'abord surprise – compte tenu de l'ampleur des progrès réalisés et des batailles remportées pour nos employé-e-s marginalisé-e-s; mais il en reste encore beaucoup à faire.

À preuve, le fait que je sois ici pour entamer une conversation significative sur ma carrière à l'Agence du revenu du Canada – en tant que femme – dans un poste qui, il y a de nombreuses années, était dominé par des hommes. J'ai le sentiment d'être égale aux autres – surtout parce que mon syndicat n'accepte jamais moins pour moi. Et...

- si je choisis d'avoir un enfant je pourrai prendre le temps de tisser de solides liens avec lui – de lui offrir des soins médicaux – et, en théorie (Phénix), de rapporter un salaire à la maison sans diminuer mon niveau de vie parce que j'ai choisi d'agrandir ma famille;
- mon employeur me permet de m'auto-identifier (surtout des handicaps invisibles qui peuvent être difficiles à reconnaître), gérer mon incapacité; et traité avec respect;
- je peux lever le drapeau de la fierté à mon bureau, mettre une photo de mon partenaire sur mon bureau pour que tout le monde puisse le voir – pour pouvoir célébrer et présenter ma famille à mes collègues;
- mes choix de contraceptifs sont maintenant déterminés par mon médecin de famille et moi-même – non fondés sur l'option la moins chère sur le marché (grâce à l'AFPC);
- mon bureau est diversifié et reflète le monde que je représente en tant que membre de la fonction publique; cela me permet de grandir et de voir la vie telle qu'elle est perçue par les différentes cultures et générations;
- mes membres autochtones sont en mesure de m'informer de leurs luttes et de leurs célébrations par le biais d'activités éducatives et de déjeuners-causeries;
- mon syndicat s'est battu sans relâche pour les droits de tout les membres - afin qu'il puisse travailler et obtenir un salaire juste et équitable - avoir des dispositions de congé leur permettant d'équilibrer leur vie professionnelle et familiale - être respecté sans égard à la couleur de leur peau, à la dynamique de leur cellule familiale, à leur incapacité ou à leur histoire;

La semaine dernière, je me suis rendue compte de tout ce que mon syndicat a fait pour moi – et continue de faire – Merci, Syndicat des employé-e-s de l'Impôt – Un très humble merci.

**Mary (MEL) Lucier**  
**Représentante des présidentes et présidents**  
**Comité des chances égales du SEI**

(Suite de la page 1)

aide pour remplir leurs obligations fiscales n'auraient pas droit de recevoir des services en personne? Au Québec, l'Agence du revenu du Québec (ARQ) continue d'offrir à ses contribuables la possibilité de parler à un agent en personne à l'un de ses comptoirs de service. Pourquoi est-ce que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes n'ont pas le droit d'avoir accès à ce type de service lorsqu'ils traitent avec l'ARC? Le SEI estime que le rétablissement du service au comptoir ne ferait que bonifier l'offre de service actuelle qui est disponible à l'ARC avec les services en ligne et les centres d'appels et garantirait à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes de recevoir des services plus complets et plus efficaces.

À cette fin, le SEI a présenté un cas d'affaire au Commissaire, la Commissaire déléguée, ainsi qu'à la Dirigeante principale des services de L'Agence du Revenu du Canada le 15 mars dernier et entend bientôt rencontrer à ce sujet la Ministre du revenu national, l'Honorable Diane LeBouthillier.

Cette année sera une année importante pour nous tous, car des élections fédérales sont prévues en octobre. En tant que fonctionnaires fédéraux et contribuables canadiens, les élections de 2019 sont extrêmement importantes, car nous allons élire notre gouvernement et notre employeur.

Souvenez-vous de ce qui s'est passé durant les années au pouvoir du Premier ministre Harper. La fonction publique fédérale a subi des compressions draconiennes dans les services et une réduction importante du nombre d'emplois. Par exemple, durant la période 2012-2015, le nombre de membres du SEI a diminué de 27000 à 22000. Depuis l'élection du gouvernement actuel, nos membres cotisants ont continuellement augmenté et s'établissent maintenant à nouveau à 27000.

Je me dois de vous souligner par exemple que le Parti Conservateur du Canada promet la création d'un rapport d'impôt unique au Québec afin que les Québécois et Québécoises n'aillent plus à remplir deux déclarations de revenus et qu'ils soient ainsi traités comme tous les Canadiens des autres provinces... **à une différence près**. Contrairement au reste du pays où la déclaration unique est traitée par l'ARC, les Conservateurs promettent de donner l'administration des impôts au gouvernement du Québec, soit à l'ARQ. Si cela arrive, **les emplois de tous les employés de l'ARC au Québec**, incluant nos 3500 membres, sont à risque. Cette situation est sans précédent pour notre syndicat et c'est pourquoi je crois que vous devez être au courant. Tout cela pour dire qu'il est important pour tous nos membres et leurs familles d'aller voter aux prochaines élections fédérales, tout en tenant compte des enjeux qui sont importants pour vous.

Au moment de lire ces lignes, vous êtes fort probablement au courant que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a décidé de mettre en veilleuse notre demande d'établir une Commission de l'intérêt public (CIP) et a plutôt décidée que les parties devaient retourner à la table de négociation avec l'assistance d'un médiateur fédéral. Notre négociateur a donc contacté le médiateur sans délai et la prochaine rencontre de négociation se tiendra du 2 au 4 avril. Votre équipe de négos va continuer de travailler sans relâche afin d'améliorer vos conditions de travail. Depuis plusieurs semaines, nos sections locales organisent une multitude d'activités de mobilisation afin de permettre à nos membres de continuer de démontrer leur appui indéfectible à leur équipe de négos. Je vous invite donc à participer à ces démonstrations de solidarité en grand nombre afin de maintenir la pression sur l'employeur.

Je tiens finalement à remercier tous les membres du SEI qui ont signé la pétition concernant nos négociations que nous avons fait circuler à travers le pays au cours des deux derniers mois. Le 15 mars dernier, j'ai remis cette pétition, qui contenait des milliers de signatures, en main propre au Commissaire de l'ARC.

Je vous remercie sincèrement pour votre soutien continu envers VOTRE syndicat.

En toute solidarité,

Marc Brière  
Président national



## **MISE À JOUR : RECOURS COLLECTIF CONCERNANT LA RÉFORME DE L'ADMINISTRATION DE LA TAXE DE VENTE PROVINCIALE DE L'ONTARIO**

Le SEI-AFPC a entamé des recours juridiques pour demander réparation au nom des membres qui ont subi des pertes en raison d'un transfert de pension du gouvernement de l'Ontario à l'ARC.

Les parties choisissent actuellement un médiateur pour tenter de régler le recours collectif. Notez toutefois qu'il n'y a pas d'échéancier fixe pour ce processus. Si la médiation échoue, l'affaire sera portée devant les tribunaux (procès). Le cas échéant, les avocats agissant au nom du SEI-AFPC communiqueront avec les membres concernés.

Nous nous efforcerons de vous tenir au courant de l'évolution de la situation.

**Mathieu Juneau**  
**Agent des relations de travail**

## **BOURSES D'ÉTUDES DU SEI**

Le Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI) offre chaque année deux (2) bourses d'études nationales de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) dont l'une fut nommée la bourse d'études Diana Gee et dix (10) bourses d'études régionales de mille (1 000 \$) (bourse d'études régionale Al Rollins de l'Atlantique, Québec, bourse d'études régionale Jean Bergeron de Montréal, Capitale nationale, Grand Toronto, bourse d'études régionale Nick Stein du Sud-Ouest de l'Ontario, Nord et l'Est de l'Ontario, Prairies, bourse d'études régionale Don Davoren des Montagnes Rocheuses et Pacifique).

Toutes les bourses d'études sont accessibles aux membres en règle du SEI (ou aux membres qui, au moment de leur départ de l'ARC au cours de la même année civile, étaient membres en règle du SEI), incluant leurs conjoints et conjoints de faits (incluant leurs partenaires de même sexe) et à leurs enfants ou leurs petits-enfants.

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

Pour tous les détails veuillez suivre ce lien qui vous donnera tous les détails nécessaires.

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



## **CHANGEMENT D'ADRESSE**

Tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à Louise Dorion ([dorionl@ute-sei.org](mailto: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.