



MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Consœurs et confrères,

L'été tire maintenant à sa fin et j'espère que vous avez eu l'occasion de prendre des vacances et de passer du bon temps avec votre famille et vos amis durant cette belle période de l'année. C'est ce que j'ai fait au cours des quelques dernières semaines, car l'automne s'annonce encore une fois très chargé.

Depuis maintenant plus d'un an, nous demandons avec insistance à l'employeur de rouvrir les comptoirs de service à l'Agence du revenu du Canada (ARC). Même si ces comptoirs furent fermés à l'automne 2013, les citoyens canadiens continuent jour après jour d'affluer en grand nombre aux portes des bureaux de l'ARC. Au cours des derniers mois, l'ARC a entrepris une initiative de transformation de ses services et a sondé l'opinion des contribuables dans plusieurs de ses bureaux afin de recueillir leurs commentaires. Des consultations publiques ont également eu lieu à travers le pays. L'Agence a dû se rendre à l'évidence qu'il y a encore et toujours beaucoup de gens qui se présentent à ses bureaux et qui exigent de rencontrer un agent en personne afin de discuter de leurs impôts. Il y a un réel besoin à combler.

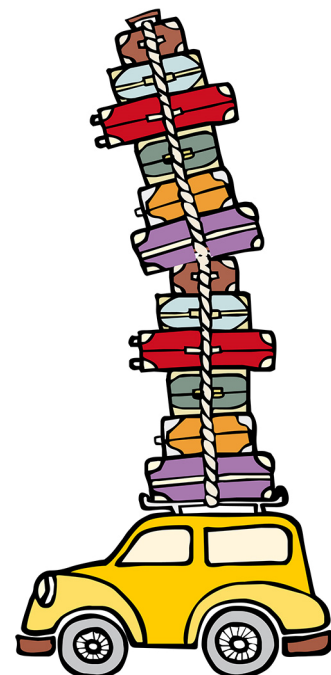
Le 27 mai dernier, j'ai eu un long entretien avec la ministre du Revenu national pendant lequel je lui ai présenté notre cas d'affaire justifiant le retour des comptoirs de service à l'ARC afin de compléter l'offre actuelle de services aux contribuables. À l'issue de cette rencontre, qui s'est très bien déroulée, et de la dernière réunion du Comité national de consultation syndicale-patronale qui s'est tenue en juin dernier, je suis optimiste quant à la possibilité de voir l'Agence offrir de nouveau ce service personnalisé sur lequel compte tant de canadiens et de canadiennes et ce dans un avenir pas si lointain.

Comme vous le savez, le système de paie Phénix continue de donner des maux de tête à plusieurs employés de la fonction publique fédérale, incluant des membres du Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI). Selon le Directeur parlementaire du budget, cette situation intolérable devrait perdurer au moins jusqu'à la fin de l'exercice budgétaire 2022-2023.

Après plus de deux ans de négociations afin d'obtenir des indemnités justes et équitables pour tous les fonctionnaires qui sont payés par le système de paie Phénix et qui ont subis et continuent de subir des préjudices importants, le gouvernement fédéral a présenté une offre que l'AFPC et ses Éléments ont rejeté, la jugeant insuffisante.

Certains syndicats et associations ont toutefois décidé d'accepter l'offre du gouvernement. Le SEI déplore cette décision. En effet, ce manque de solidarité a bien fait l'affaire du gouvernement. Mais ce qui est encore plus déplorable, c'est le fait que ces syndicats aient insisté pour inclure une clause « moi aussi » qui garantit que si un autre agent négociateur, tel que l'AFPC, obtient une indemnisation supplémentaire que tous ces syndicats et associations obtiendront la même indemnisation pour leurs membres sans avoir eu à

(Suite à la page 2)



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

se battre pour l'obtenir.

Nous sommes évidemment extrêmement déçus et frustrés par cette situation et, bien que le système de paie Phénix nous fut imposé par le gouvernement conservateur de Stephen Harper, il est plus que temps pour le gouvernement libéral de Justin Trudeau de régler ce dossier et de nous démontrer qu'il respecte vraiment les travailleurs et travailleuses de la fonction publique fédérale tel qu'il leur a promis de le faire lors de la dernière campagne électorale fédérale en 2015.



Soyez assurés que nous continuons de mettre de la pression et de négocier avec le gouvernement afin d'en arriver à une entente dans les meilleurs délais possible.

Entretemps, le SEI continue d'effectuer des suivis auprès de représentants du gouvernement fédéral concernant notre proposition de lancer un projet pilote à l'ARC afin de remplacer le système de paie Phénix. Le 12 juin dernier, le gouvernement a annoncé le nom des trois fournisseurs de service retenus. Parmi ceux-ci se trouve la firme SAP, fabricant du système SAE utilisé par l'ARC. On s'attend à ce que les projets pilotes soient annoncés et lancés d'ici la fin de l'année.

En ce qui concerne les négociations contractuelles, la situation est tout aussi frustrante. Nous sommes sans nouveau contrat de travail depuis le 1^{er} novembre 2016 et les négociations piétinent. Je dois dire que je suis extrêmement déçu de l'attitude de l'employeur à la table des négociations. Depuis le début, l'ARC n'a pas démontré une réelle volonté d'aborder sérieusement et de régler les préoccupations importantes de nos membres que notre équipe de négociation a soulevées à la table. Les négos ont maintenant atteint l'impasse et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) nous a avisés que les dates d'audience de la Commission de l'intérêt public (CIP) se tiendront les 6 et 20 janvier 2020. Je suis entièrement d'accord avec les membres qui nous écrivent pour se plaindre que ce délai d'attente est complètement inacceptable, mais il n'y a rien que nous puissions faire à ce sujet.

Je tiens à spécifier que notre syndicat a indiqué clairement à l'employeur, et ce à plusieurs reprises que notre équipe de négociation est prête à retourner à la table et à négocier sérieusement en tout temps à la condition que l'ARC soit elle-même prête à enfin répondre aux importantes préoccupations de nos membres. Jusqu'à présent, malgré tous nos efforts, les conditions nécessaires n'ont pas été réunies pour nous permettre de retourner à la table des négociations. Nous attendons toujours.

Nous sommes bien conscients que plusieurs de nos membres sont frustrés par la situation. Nous le sommes tout autant. Nous voulons signer un nouveau contrat de travail le plus rapidement possible, mais ce n'est pas toujours possible. Et surtout pas à n'importe quel prix! Comme on dit, il faut être deux pour danser un tango.

Il y a des problématiques importantes à l'ARC qui se doivent d'être résolues et il faut que les choses changent.

Pendant cette période électorale, j'invite tous les membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt à rencontrer ou à tout le moins à communiquer avec leur député fédéral afin de leur laisser savoir à quel point vous êtes frustrés par le manque de respect à notre égard en ce qui concerne l'absence de progrès à la table de négociation et la lenteur des négociations concernant l'obtention d'indemnités justes et équitables pour tous les préjudices subis à cause de Phénix.

Nous devons aussi continuer d'appliquer de la pression sur l'ARC.

Ne vous gênez pas pour laisser savoir à l'employeur que vous êtes tannés d'attendre encore et toujours

avant de pouvoir obtenir un nouveau contrat de travail juste et équitable incluant des augmentations salariales décentes que vous méritez amplement. Vous continuez malgré tout de travailler fort à tous les jours et vous méritez plus de respect.

Continuons de nous battre ensemble.

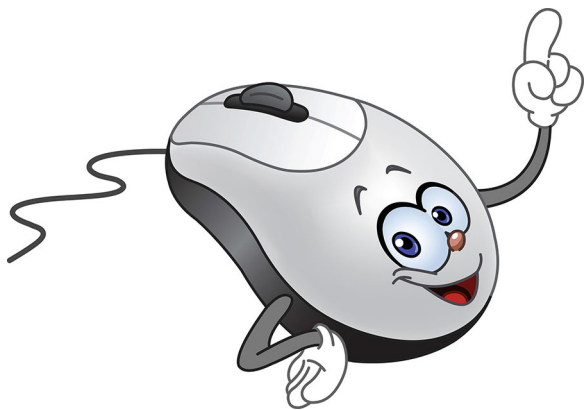
En terminant, un petit mot sur les prochaines élections fédérales qui sont maintenant à nos portes. Toutes les élections sont importantes. Mais cette année, elles sont particulièrement importantes pour les membres du SEI. En plus d'élire le prochain gouvernement qui deviendra également notre ultime employeur, nous devons nous montrer très préoccupés par la proposition du Parti Conservateur du Canada faite aux Québécois et aux Québécoises de mettre en place une déclaration d'impôt unique au Québec administrée par Revenu Québec. Si les conservateurs remportent les élections et qu'ils vont de l'avant avec ce projet, tous les membres du SEI au Québec et plusieurs autres ailleurs au pays risquent fort de perdre leur emploi. Comme vous le savez, le SEI a lancé une campagne au mois d'août afin de combattre cette proposition et pour protéger les emplois de nos membres.

Le 21 octobre prochain, j'invite tous les membres du SEI ainsi que leur famille à aller voter et à tenir compte de ce qui précède avant de faire leur choix.

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national

TRUCS ET ASTUCES TECHNOLOGIQUES



Le Comité sur les changements technologiques se réunit régulièrement avec l'Agence du revenu du Canada (ARC), au moins deux fois par année, pour discuter des questions liées à l'introduction de nouvelles technologies, notamment l'incidence humaine potentielle, la perte d'emplois, la diminution ou l'augmentation du nombre de possibilités de carrière.

Le Comité consulte également l'employeur sur les questions entourant les systèmes en place qui ne fonctionnent pas nécessairement aussi bien que prévu et qui causent des problèmes aux employés dans l'accomplissement de leurs tâches.

Le Comité a récemment rencontré la direction de l'ARC au sujet du Système de gestion de la charge de travail et de véri-

fication des recouvrements (SGCTVR) afin de discuter des nombreux problèmes qui ont été soulevés partout au pays.

Le Comité a été informé que les employés qui utilisent ce système peuvent régler la plupart des problèmes en suivant l'information et les solutions de rechange affichées sur la page de nouvelles du SGCTVR.

Les membres qui travaillent chez les non-déclarants sont encouragés à s'abonner à la page de nouvelles du SGCTVR afin de recevoir des mises à jour. Il suffit de cliquer sur le bouton « Abonnements » dans le coin supérieur droit de la page.

Enfin, si vous continuez à éprouver des problèmes avec ce système ou tout autre système de l'ARC, nous vous suggérons de communiquer avec un membre de l'exécutif de votre section locale, qui pourra transmettre ces préoccupations au Comité sur les changements technologiques.

Brian Oldford
Président du Comité sur les changements technologiques

MISE À JOUR SUR LES NÉGOCIATIONS

Depuis la dernière mise à jour sur les négociations le 24 juillet 2019, le syndicat a reçu de nombreuses questions sur certains aspects de notre processus de négociation. Soyons clairs : les deux parties doivent passer par le processus de la commission de l'intérêt public (CIP). Nous ne pouvons pas tenir un vote de grève ni déclencher une grève avant d'avoir franchi cette étape. De plus, le moment de la tenue de l'audience est un facteur indépendant de la volonté du syndicat, puisque les dates d'audience sont fixées par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESFP).

Une impasse est décrétée lorsque les deux parties n'ont pas assez progressé pour passer à l'étape suivante. Lorsque nous avons jugé que nous en étions là, nous avons déclaré une impasse. La CRTESFP a déterminé que nous pourrions aller de l'avant avec l'aide d'un médiateur. Nous avons donc participé à deux rencontres avec le médiateur nommé par le gouvernement fédéral pour tenter de faire des progrès. Malheureusement, le processus n'a pas donné de résultats tangibles et une impasse a ensuite été déclarée de nouveau avec l'approbation de la CRTESFP.

Nos membres nous ont également demandé pourquoi l'IPFPC a réussi à conclure une entente et pas le SEI. Pour commencer, les négociations entre l'IPFPC-groupe VFS et l'ARC et nos négociations avec l'employeur sont distinctes et différentes, notamment pour les raisons suivantes :

- l'IPFPC-groupe VFS ne compte pas d'employés de centres d'appels qui travaillent dans de mauvaises conditions;
- il ne compte pas de membres nommés pour une période déterminée qui doivent attendre des années avant d'obtenir le statut d'employé permanent;
- il ne compte pas de membres qui travaillent par quarts.

Nous le faisons.

Jusqu'à présent, l'employeur **n'a déposé aucune offre salariale** et n'a répondu favorablement à aucune de nos principales revendications, qui provenaient directement de nos membres.



syndicatafpc.ca | ute-sei.org

Nous savons très bien que nos membres veulent une nouvelle convention. Nous voulons la même chose, mais pas à n'importe quel prix.

Ne vous méprenez pas; nous convenons que les hausses salariales sont très importantes, mais les conditions de travail et le bien-être de nos membres sont tout aussi importants. Nous avons affirmé, on ne peut plus clairement, que si l'employeur veut négocier une convention équitable et s'engage à répondre à nos préoccupations, nous sommes prêts à revenir à la table à n'importe quel moment.

En attendant que la CIP ait lieu, plusieurs mesures peuvent encore être prises. Nous encourageons TOUS les membres à rencontrer leur député, compte tenu des élections imminentes et de la sollicitation afférente. La rédaction de lettres est également une bonne mesure, car les députés sortants veulent être réélus et ils ont besoin de vos votes pour y arriver. Tirez profit de ce pouvoir! Si vous ne l'avez pas déjà fait, veuillez envisager d'écrire à la ministre du Revenu national.

Ensemble, nous pouvons y parvenir.

Adam Jackson
2e Vice-président national

ESSAI DE DEMANDE DE BOURSE D'ÉTUDES

En tant que membre du Comité des Récompenses et des Titres Honorifiques, lorsque j'ai examiné les dissertations sur les demandes de bourse, j'ai trouvé que c'était un excellent article sur le sujet : " L'événement qui vous a le plus touché au cours de la dernière année" et j'ai pensé que ce serait un bon article à inclure dans le bulletin. Dans la dissertation présente, de façon exceptionnelle, l'auteure établit un lien entre ses problèmes de santé mentale et le soutien et les avantages qu'elle et sa mère ont reçus grâce aux efforts du syndicat, ce qui lui a permis de composer plus facilement avec ces difficultés.

Gary Esslinger



Les enfants grandissent en croyant que le monde est un rêve haut en couleur qui offre une infinité de possibilités. Ils font ce qui leur chante sans éprouver de crainte et en ayant confiance que les autres les protégeront. À mesure que les enfants gagnent en maturité, des appels à la réalité interrompent brusquement ce voyage merveilleux. Dans mon cas, le réveil a sonné lorsque le frère de mon amie proche s'est soudainement éteint dans son sommeil. Je n'avais jamais dû composer avec une perte aussi dévastatrice avant ce drame. Cet événement tragique a exercé sur moi des effets inimaginables. Il m'a fait connaître une facette de moi-même dont j'ignorais l'existence. J'ai pendant longtemps été rongée par un chagrin qui m'a causé des souffrances émotives, mentales et physiques.

Quand j'ai appris son décès, je me suis sentie comme si après un sommeil de 16 ans, quelqu'un m'avait réveillé en me jetant un seau d'eau glaciale au visage. La nouvelle m'a bouleversée et changée à jamais. J'ignorais qu'un tel changement fût possible et je n'y étais pas préparée. Je ne cessais de me demander : « Comment se peut-il qu'un être si jeune et bien portant quitte simplement le monde de cette manière? » Je ne cessais de me demander : « Si n'importe qui peut mourir n'importe quand, qu'est-ce qui me permet de penser que je vivrai encore le moment qui suit? » Ces pensées se sont concrétisées par la peur de la mort. Cette phobie a lentement évolué en crises d'angoisse et de panique qui se sont manifestées par des symptômes physiques débilissants qui étaient enracinés dans mon état mental. Je me plaignais de douleurs à la poitrine et de gonflements de l'abdomen. J'ai commencé à être obsédée par l'idée que je pouvais être atteinte d'une maladie néfaste qui rongerait mon corps. J'avais l'habitude d'envoyer des textos à ma mère pour lui demander de venir me prendre à l'école parce que je me sentais trop malade. Ma mère a dû prendre de nombreux « congés pour obligations familiales » pour me conduire à des rendez-vous chez le médecin et à des examens médicaux. Elle a été obligée de modifier son horaire de travail à de nombreuses reprises pour pouvoir satisfaire à mes besoins. Je n'étais plus la personne que j'avais été auparavant. Je me suis transformée en une personne qui était terrifiée à l'idée de profiter de la vie, qui avait peur d'être heureuse et qui craignait non seulement de mourir, mais aussi de vivre.

Ce fut une lutte pour reprendre le contrôle de ma vie. Ma mère m'a inscrite à des séances de thérapie dans le cadre de son Programme d'aide aux employés (PAE). Le rétablissement a exigé que j'y consacre bien plus d'efforts que je ne l'avais prévu. La voie menant à la réadaptation a certes été ardue, mais elle m'a rendue plus forte mentalement, émotivement et spirituellement. J'ai évolué sur le plan personnel, et je me suis rendu compte que la personne que j'étais avant le drame n'était pas nécessairement la meilleure incarnation de moi-même. J'ai tiré parti de cette expérience et je me suis réinventée. Je suis devenue une personne qui agit avec détermination. Je me suis inscrite au gymnase, j'ai commencé à faire du bénévolat au foyer des personnes âgées, j'ai pris un emploi à temps partiel, j'ai passé mon permis de conduire et je vais achever la douzième année ce mois-ci.

Je suis plus que reconnaissante d'avoir pu vivre cette expérience révélatrice et je suis reconnaissant envers le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt pour sa lutte pour les droits de ses employé-e-s. La voie menant à mon rétablissement aurait été plus ardue si ma mère n'avait pas été à mes côtés. N'eût été la souplesse de son milieu de travail, ma mère aurait eu encore plus de mal à me soutenir financièrement et émotionnellement. Elle m'a expliqué que le syndicat s'est battu et continue de se battre pour la conciliation travail-vie personnelle des employés sur de nombreux fronts. Elle s'était elle-même prévalu des services du PAE en assistant à des ateliers dans son milieu de travail pour apprendre à composer avec le stress. J'apprécie le rôle que joue le syndicat dans l'amélioration du milieu de travail des employés et je lui suis vraiment reconnaissant.

(Suite à la page 6)

sante du travail qu'il abat. Je suis convaincue que le syndicalisme est un élément crucial de notre société. L'expérience que j'ai vécue est un excellent exemple de la façon dont le travail du syndicat aide ses employés à se concentrer sur la clé de voûte de notre collectivité, la famille.

Mes épreuves m'ont encouragée à me lancer dans une carrière en soins infirmiers dans le cadre de laquelle je prévois aider les patients atteints de maladies mentales. Je compte aussi devenir un membre actif de la British Columbia Nurses' Union parce que je crois en sa mission, qui consiste à améliorer la santé et le bien-être économique de ses membres. Je ne suis peut-être plus un enfant, mais je serai toujours entourée de gens qui me donneront du pouvoir, comme les membres de ma famille, mes amis ou le syndicat.

ÉLECTIONS

C'est l'été au Canada. Avec ses journées de canicule, ses foires extérieures, ses expositions et ses douces soirées autour du feu de camp. Le fumet de la viande grillée sur le barbecue se mélange au tintement des boissons froides sortant de la glacière. C'est la plus belle période de l'année dans le plus beau pays au monde. À mesure que les journées d'été se font plus courtes et que la brise du soir se fait plus fraîche, nos pensées se tournent vers l'automne qui vient et les changements que cette nouvelle saison apportera. Cet automne sera le théâtre des prochaines élections fédérales et l'occasion pour nous d'exercer notre droit libre et démocratique de choisir la personne qui nous dirigera au cours des quatre prochaines années. En tant que fonctionnaires fédéraux, nous sommes particulièrement touchés par les élections à venir et les changements qu'elles pourraient ou non entraîner. Nous avons décidé de souligner certaines des politiques, des positions et des actions passées des différents partis politiques de notre pays, dans l'espoir que nous serons tous en meilleure position de prendre une décision éclairée en octobre prochain.

Parti conservateur du Canada

Nombreux sont ceux qui croient, avec raison, que les mesures et les politiques d'un gouvernement fédéral conservateur refléteraient à bien des égards celles des conservateurs de l'Ontario. Si cela s'avérait, voici quelques éléments dont nous, les travailleurs, devrions tous être conscients.

À la fin de 2018, les conservateurs de l'Ontario ont adopté des mesures législatives draconiennes visant à annuler bon nombre des changements apportés par le gouvernement libéral précédent. Ces changements comprenaient un gel du salaire minimum dans la province ainsi qu'une réduction du nombre de jours de congé personnel payé pour les travailleurs. C'était là pour les travailleurs de la province une autre occasion de choisir entre leur bien-être psychologique et physique et leur capacité de payer les factures. « Ce sera bon pour les employeurs... », a dit à l'époque le leader du Parti conservateur à la Chambre, Todd Smith. Ces changements ont été bien accueillis par une bonne tranche des acteurs du milieu des affaires, mais il est clair qu'ils auront des répercussions négatives sur la vie des travailleurs. Sur la scène fédérale, le gouvernement Harper a lancé contre le mouvement syndical l'une des attaques les plus soutenues et les plus virulentes de l'histoire de notre pays. Les mesures législatives prévues entre autres par les projets de loi C-60, C-4, C-525 et C-377 visaient tout, à partir des moyens de pression pouvant être exercés par les travailleurs jusqu'à la capacité d'accréditation des syndicats. Rien, absolument rien, ne devrait faire croire à qui que ce soit qu'un nouveau gouvernement conservateur dirigé par Andrew Scheer agirait différemment.

Parti libéral du Canada

Le Parti libéral a pris le pouvoir en grande pompe à l'automne 2015, promettant une nouvelle façon de faire les choses et des jours ensoleillés. Même si la réalité est davantage apparue comme un mélange de soleil et de nuages (avec parfois plus de nuages qu'autre chose), il reste que le monde syndical a changé pour le mieux au pays. L'adoption du projet de loi C-4 en 2017 a marqué l'abrogation d'une bonne partie des lois

antisyndicales du gouvernement Harper, y compris les projets de loi C-377 et C-525. Bien que le « rétablissement » tant attendu des relations entre les organisations syndicales du Canada et le gouvernement fédéral soit loin d'être exhaustif, le ton de nos échanges et les fondements de nos relations sont nettement différents de ceux des années Harper. Cela dit, l'impasse actuelle des négociations et l'incapacité du gouvernement de gérer correctement le fiasco du système de paye Phénix implanté par l'ancien gouvernement nous rappellent sans l'ombre d'un doute que le gouvernement actuel a encore beaucoup à faire pour tenir sa promesse selon laquelle « Le gouvernement du Canada représente un partenaire solide pour le mouvement syndical ».

Le Nouveau Parti démocratique du Canada

Le Nouveau Parti démocratique du Canada, allié traditionnel et naturel du mouvement syndical dans ce pays, a, tout au long de son histoire, fait valoir et défendu les droits des travailleurs au Canada. Unique parti à avoir publié à ce jour son programme électoral, nous sommes en mesure de mieux comprendre les engagements qu'il a pris :

Les néo-démocrates croient que le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer pour améliorer les conditions de travail, le rendre plus équitable et plus stable pour tout le monde. Nous croyons que l'adhésion à un syndicat est le meilleur moyen d'accéder à la classe moyenne et cela améliore la situation des travailleuses et travailleurs, ainsi que de toute notre économie.

Les néo-démocrates s'assureront que les travailleuses et travailleurs et les employeurs puissent travailler ensemble pour améliorer la santé et la sécurité au travail, pour éliminer les conditions de travail dangereuses et pour assurer la protection des dénonciatrices et dénonciateurs. Nous croyons qu'il est temps de mettre à jour le Code canadien du travail afin d'améliorer les dispositifs de protection des travailleuses et travailleurs et d'interdire pour de bon le recours à des travailleuses et travailleurs de remplacement lors de conflits de travail.

Parti vert du Canada

Au palier fédéral, le Parti vert s'est engagé à augmenter le droit aux vacances rémunérées et à appuyer les politiques provinciales exigeant une diminution des heures de travail. De plus, comme on peut le lire sur le site Web du parti :

« À partir de l'observation de nombreuses décennies, le Parti vert croit qu'une société ayant une force ouvrière forte est saine, comprend moins de disparité de revenus et possède une classe moyenne plus forte. Le Parti vert croit que les travailleuses et les travailleurs ont le droit d'organiser des négociations collectives et de participer au processus de la libre négociation collective. Les droits du travail sont des droits de la personne. Nous croyons en la parité salariale pour les femmes, à l'égalité de traitement pour les travailleuses et les travailleurs syndiqués et non syndiqués, et au droit de chaque travailleuse et de chaque travailleur à un juste salaire, à un milieu de travail sain et sécuritaire et à un horaire de travail compatible avec une bonne qualité de vie. »

Le Parti populaire du Canada

Est-ce même un vrai parti politique?

À l'approche des prochaines élections fédérales, nous avons l'occasion de façonner l'orientation que notre gouvernement donnera à notre pays. Qu'il s'agisse de nos priorités internationales, de nos politiques nationales ou des lois qui régissent les milieux de travail où nous allons chercher notre gagne-pain. Nous nous trouvons dans une position unique. Nous sommes chargés d'élire non seulement notre gouvernement, mais aussi notre employeur, et nos votes façonneront en profondeur notre relation avec l'Agence du revenu du Canada. Alors que nous examinons les divers facteurs qui détermineront en fin de compte le parti dont nous appuierons les politiques et la philosophie, il est extrêmement important de garder à l'esprit les répercussions profondes que nos décisions auront sur nos milieux de travail et, en fin de compte, sur nos vies.

Joseph de Maistre a déjà écrit que « Toute nation a le gouvernement qu'elle mérite ». En octobre, le temps sera venu pour nous de décider, en tant que Canadiens, de quel type de gouvernement nous voulons.

Nate Angus-Jackman
Comité des communications

NOUS RECHERCHONS DES IDÉES POUR NOTRE PROCHAINE ÉDITION

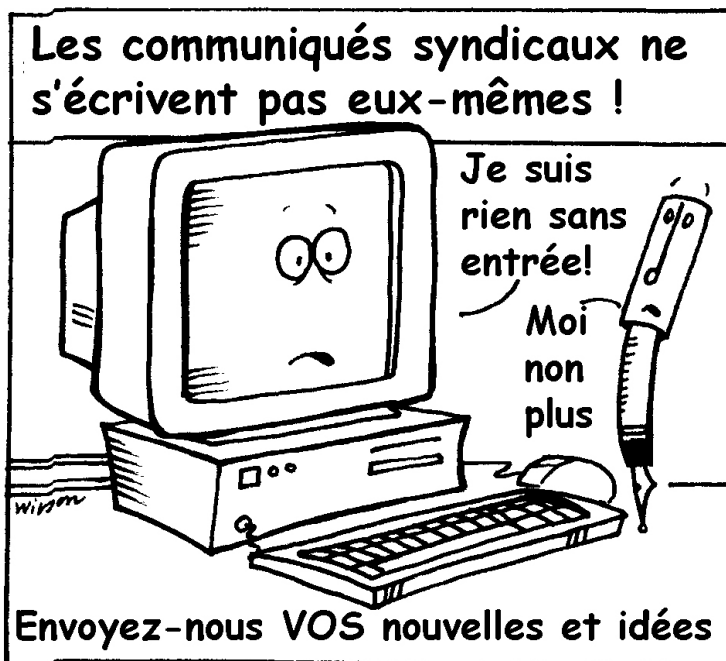
Le Comité des communications espère que vous apprécierez recevoir et de lire les Nouvelles Syndicales. Le Comité s'efforce de fournir des articles à la fois informatifs et utiles aux lecteurs. Cependant, nous devons parfois prendre du recul et réfléchir aux enjeux ou aux sujets qui vous intéressent en tant que lecteur.

Nous encourageons les membres à communiquer avec le comité des communications pour lui faire part d'idées d'articles qu'ils aimeraient voir inclus dans les prochaines éditions. Celles-ci seront examinées et considérées à être publiées dans les prochaines Nouvelles Syndicales.

Les membres peuvent également envoyer des questions au comité qui pourraient également être prises en considération pour un article, mais si les réponses sont trop brèves pour constituer un article, elles pourraient être incluses dans une section de Q's & R's où nous pourrions présenter des questions avec des réponses ou des commentaires sur les sujets.

Le comité reçoit de temps à autre des rétroactions au sujet des Nouvelles Syndicales ou d'un article. Il s'agit à la fois d'éléments positifs (généralement le cas) et de critiques constructives. Ces renseignements sont très utiles au comité pour l'élaboration des prochaines Nouvelles Syndicales. Il est satisfaisant pour le comité de savoir que les membres prennent effectivement le temps de lire la publication.

Veuillez faire parvenir vos commentaires, sujets ou questions à communications@ute-sei.org



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.



REFONTE DU PROGRAMME DE DOTATION

Comme vous le savez peut-être, au printemps 2018, l'Agence du revenu du Canada a annoncé son intention d'entreprendre un examen et un remaniement de son Programme de dotation afin de l'améliorer et de réaliser des gains d'efficacité. Une équipe de projet a été mise sur pied pour examiner tous les aspects du Programme de dotation et formuler des recommandations lorsque des lacunes furent identifiées et où des améliorations pourraient être apportées. L'équipe de projet réunissait des représentants des nombreuses directions générales de l'ARC, des régions et des spécialistes de la Direction générale des ressources humaines. Le Syndicat des employé(e)s de l'impôt (SEI) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) ont également été invités à faire participer deux représentants pour chaque syndicat.

L'équipe de projet a reçu le mandat de solliciter les commentaires de tous les intervenants, y compris les employés, les chefs d'équipe, les gestionnaires et les représentants syndicaux, afin de cerner les irritants et les enjeux relatifs au Programme de dotation actuel et de proposer des idées concrètes et précises pour améliorer le Programme. Le mandat de l'équipe se limitait toutefois à un rôle consultatif, car les décisions finales revenaient à la haute direction de l'Agence.



L'équipe de projet s'est réunie fréquemment et avec diligence pendant plus d'un an et a identifié, débattue à fond et présenté des recommandations de changements et des améliorations. Tout au long de ces délibérations, le SEI est demeuré résolu à faire avancer les recommandations qui étaient dans l'intérêt supérieur de ses membres. Ce ne fut pas une tâche facile, car les membres de l'équipe de projet et les employés que nous représentons avaient souvent des intérêts conflictuels ou divergents. Afin de réaliser et d'apporter de véritables améliorations au Programme de dotation, les représentants syndicaux ont souvent dû revoir l'opposition antérieure du syndicat aux diverses pratiques de dotation afin d'atteindre un équilibre et une équité autant pour les employés et que les gestionnaires.

Bien que nous ayons adopté une approche entièrement axée sur la collaboration à l'égard de cette initiative, le SEI est demeuré ferme sur un certain nombre d'éléments importants. Ceux-ci comprenaient, entre autres, un système de recours plus efficace et plus efficient, une transparence accrue dans toutes les décisions de dotation, une meilleure reddition de comptes de la part de la direction, une sécurité d'emploi accrue pour les employés nommés pour une période déterminée, à savoir une conversion après trois ans au statut d'employé nommé pour une période indéterminée et l'emploi saisonnier pour une période indéterminée, dans la mesure du possible.

Encore une fois, malgré les intérêts divergents entre l'équipe de projet et nos membres, nous avons réussi à

persuader l'équipe de parvenir à un consensus en ce qui concerne nos recommandations concernant ces questions.

Tout au long de l'année que nous avons consacrée à cette initiative, les membres de l'équipe de projet étaient censés consulter leurs supérieurs et solliciter leur rétroaction sur les questions faisant l'objet de discussions par l'équipe. Aucun membre de l'équipe n'a jamais signalé que leurs supérieurs s'opposaient à l'une ou l'autre des recommandations formulées par le groupe. Les recommandations de l'équipe ont été présentées à la haute direction de l'ARC et la plupart des recommandations ont été approuvées, **à l'exception des recommandations que les syndicats ont soulignées comme étant importantes pour leurs membres**. En fait, la recommandation de mettre à l'essai un modèle de recours révisé impliquant les syndicats a été rejetée d'emblée. Les recommandations relatives à la conversion des emplois nommés pour une période déterminée et des emplois saisonniers ont également été rejetées. On a expliqué que l'ARC devrait étudier ces questions plus à fond. Il est intéressant de noter, cependant, que le SEI et l'employeur discutent de ces questions depuis plus de 15 ans sans parvenir à résoudre la situation jusqu'à ce jour. De plus, ces mêmes problèmes ont été identifiés dans l'Étude conjointe sur l'emploi pour une période déterminée entreprise par l'employeur et le SEI en 2005, sans que des mesures concrètes soient prises.

Bien que nous reconnaissions que les recommandations approuvées par la haute direction se traduiraient par certaines améliorations du Programme de dotation pour nos membres, il est évident que la grande majorité des recommandations visent à donner aux gestionnaires une plus grande souplesse en matière de dotation avec une reddition de comptes réduite. Les recommandations relatives aux mutations latérales et aux nominations intérimaires de moins de six mois ne sont plus admissibles à un recours, et la capacité renforcée des gestionnaires d'utiliser la dotation non annoncée (c.-à-d. les nominations sans concours) mèneront, à notre avis, à un parti pris et à du favoritisme, à un manque de transparence et à un nombre accru de situations d'abus de pouvoir.

Comme la haute direction n'a pas examiné sérieusement les préoccupations et les suggestions des syndicats, les deux syndicats ont décidé de se retirer de l'équipe de projet et le SEI a avisé l'employeur que nous désirions reprendre notre rôle consultatif habituel au sujet des changements au Programme de dotation. De plus, nous avons demandé à rencontrer le Commissaire pour lui faire part directement de nos préoccupations. Le Commissaire a accepté de rencontrer notre Président national et moi-même le 13 mai 2019 et nous avons eu une discussion ouverte et franche sur ces enjeux. Le Commissaire a accepté d'examiner la question et d'y répondre en temps opportun. Compte tenu de cet engagement, le SEI a décidé d'attendre la réponse du Commissaire avant de communiquer sa position aux membres.

Nous avons récemment reçu une réponse au nom du commissaire. Encore une fois, dans la réponse, on nous explique que l'Agence n'appuierait pas le modèle de recours proposé par les syndicats. On s'est toutefois engagé à [traduction] « étudier les changements possibles au processus de conversion administrative pour les employés nommés pour une période déterminée et les options de réintroduction de l'emploi saisonnier à l'ARC ».

Le commissaire nous a demandé de reconsidérer la possibilité de continuer à travailler avec l'équipe de projet et nous avons par la suite réexaminé notre position à cet égard. Bien que nous ne soyons pas intéressés à participer sans un processus de consultation significatif et authentique, nous croyons qu'il pourrait être utile de reprendre notre participation pour faire en sorte que les droits et les intérêts de nos membres soient défendus et protégés. Bien que nous ayons pour l'instant décidé de revenir dans l'équipe, nous resterons vigilants et prendrons les mesures nécessaires si les circonstances le justifient.

Shane O'Brien
Agent principal des relations de travail