



MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Voilà que nous sommes arrivés à la fin de l'année 2020. Ce ne fut certainement pas une année comme les autres. Évidemment, personne ne peut ignorer la pandémie de la COVID-19 qui sévit toujours et qui se poursuivra en 2021. Ce fut une année très difficile et éprouvante pour des millions de Canadiens et de Canadiennes et des milliards de personnes à travers le monde. Personne n'a pu échapper aux effets négatifs causés par cet événement majeur et nos membres ne font pas exception.

Votre santé et sécurité est primordiale pour nous et c'est pourquoi nous avons déployé beaucoup d'efforts depuis le début de cette pandémie, et ce en collaboration avec l'employeur, afin de nous assurer que tous nos membres puissent continuer de travailler dans un environnement sain et sécuritaire. Le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité (CNOSS), dont font partie les membres du Comité national de santé et de sécurité du SEI, continuera de suivre la situation de très près.

Je tiens ici à réitérer toute ma reconnaissance envers vous, nos membres, qui continuer de travailler sans relâche malgré la pandémie afin que les contribuables canadiens continuent de recevoir tous les bénéfices auxquels ils ont droit en plus d'administrer efficacement les nouvelles prestations d'aide financière d'urgence adoptées par le gouvernement du Canada afin de venir en aide à la population.

Merci encore pour votre dévouement extraordinaire et votre travail remarquable !

Comme vous le savez maintenant, nous avons signé notre nouvelle convention collective vendredi le 13 novembre dernier et celle-ci est donc entrée officiellement en vigueur à compter de cette date. Nous avons déjà commencé à tenir régulièrement des rencontres avec des représentants de l'Agence afin de nous assurer que la mise en œuvre de la nouvelle convention se fasse de façon efficace et le plus rapidement possible.

À compter du 1^{er} novembre 2020, la période de service continu requise afin que les employés nommés pour une période déterminée puissent avoir droit à une conversion administrative au statut d'employé nommé pour une période indéterminée (permanent) est passée de cinq (5) à trois (3) ans. Nous en sommes très heureux et nous allons continuer de nous assurer que cette nouvelle disposition soit appliquée et respectée.

Nous continuons également de suivre auprès de l'AFPC la situation concernant l'entente de dédommagement en lien avec les problèmes causés par le système de paie Phénix. Nous vous tiendrons au courant de tout développement dans ce dossier dès que possible.

(Suite à la page 2)

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



(Suite de la page 1)

Je tiens à vous remercier encore une fois pour votre soutien continu.

Tous les représentants du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, qui sont comme vous des membres de notre grand syndicat, sont là pour vous servir, vous venir en aide et bien vous représenter. Il ne faut jamais oublier que notre force réside dans notre unité.

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 ! Soyez prudent et prenez bien soin de vous et de vos proches ! Et souhaitons que cette fichue pandémie ne soit plus qu'un mauvais souvenir avant que l'année 2021 ne soit terminée !

Joyeux Noël et Bonne Année !

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national

NOTRE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Le 13 novembre 2020, la convention collective récemment ratifiée a été signée par les membres de l'équipe de négociation du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt et par les membres de l'équipe de négociation de l'Agence du revenu du Canada. C'est à cette date que toutes les dispositions du nouveau contrat négocié sont entrées en vigueur.

Le présent article mettra en évidence certains des changements apportés à la convention collective, notamment les nouveaux articles et ceux dont la modification a des répercussions que les membres doivent connaître. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive et les articles des Nouvelles syndicales qui suivront pourront mettre en évidence des révisions supplémentaires.

Il ne s'agit pas ici de donner une interprétation juridique des dispositions énumérées mais plutôt de l'intention de la clause de notre point de vue. Comme nous l'avons vu de temps en temps, les clauses de notre convention collective semblent être interprétées différemment par l'employeur et par le syndicat.

Nous voulons aussi vous donner certaines indications ou suggestions concernant les renseignements que, selon nous, vous devriez fournir quand vous demandez un congé en vertu de diverses dispositions de la convention collective. Nous espérons ainsi réduire au minimum les problèmes que vous rencontrez parfois quand vous demandez un congé.

Enfin, dans certains cas, nous inclurons le texte complet de la nouvelle clause ou de la clause modifiée de la nouvelle convention collective, mais nous invitons également les membres de prendre connaissance des informations qui seront disponibles sur le site web du SEI (www.ute-sei.org) sous la rubrique "Négociations".

ARTICLE 42 – Congé payé pour obligations familiales

42.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

(Suite à la page 3)

Il s'agit de l'une des deux modifications importantes apportées à l'article 42. La première modification signifie que pour la plupart des clauses de l'article 42 où une référence à la famille y est faite, le membre peut se prévaloir au congé accordé en vertu de cette clause pour les personnes qui ne sont pas définies comme faisant partie de la famille comme indiqué à l'article 2. À notre avis, cette modification vaut pour toutes les situations énumérées au paragraphe 42.02. Il sera intéressant de voir comment l'employeur interprète quant à lui ce changement.

Quand vous demandez un congé en pareille situation, nous vous conseillons d'indiquer à votre chef d'équipe ou gestionnaire que vous demandez ce congé en vertu du paragraphe 42.01 pour accompagner une personne chez le médecin ou le dentiste, pour prendre soin d'une personne malade, etc. et que cette personne n'est pas un membre de la famille au sens de l'article 2. Le syndicat est d'avis qu'aucune autre information personnelle n'est requise.

La deuxième modification supprime la limite de sept virgule cinq (7,5) heures qui s'appliquait à **42,02 h) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.**

Il est à noter que la limite de 7,5 heures s'applique toujours aux rendez-vous avec un conseiller juridique ou financier, un para juriste, ou un autre représentant professionnel.

Enfin, gardez en tête que le total des congés payés en vertu de l'article 42 ne doit pas dépasser quarante-cinq (45) heures par année financière.

La modification du paragraphe 42.01 touche également les dispositions suivantes.



ARTICLE 41 – Congé non payé pour s'occuper de la famille

On spéculer sur le fait que le congé sans solde sera accordé de la même manière que pour les membres définis comme famille en vertu de l'article 2. Toutefois, ces questions doivent être revues et résolues entre les négociateurs du SEI/AFPC et de l'ARC. De plus amples informations suivront.

Article 46 – Congé de deuil payé

L'ajout à l'article 46 du libellé mentionné plus haut signifie que l'employé a droit une seule fois (pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique) à sept (7) jours consécutifs de congé de deuil pour une personne qui n'est pas considérée comme un membre de la famille au sens de l'article 2.

AUTRES CHANGEMENTS

Examinons maintenant divers autres changements ou ajouts à la convention collective.

Article 2 – Interprétation et définitions

La définition de la famille comprend maintenant le demi-frère, la demi-sœur, la bru et le gendre.

Article 28.03 – Attribution du travail supplémentaire

28.03 Attribution du travail supplémentaire

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles., **et**
- b) **d'attribuer les heures supplémentaires aux employés du même groupe et du même niveau que le poste à combler. (NOUVEAU)**

Cette nouvelle formulation vise à ce que l'employeur s'efforce de prendre en considération les employés qualifiés qui sont du même groupe et du même niveau avant d'offrir les heures supplémentaires aux employés des niveaux de classification plus élevés.

Article 43 – Congé non payé pour les obligations personnelles

Dans l'ancienne convention collective, l'employé pouvait prendre deux périodes de congé non payé au cours de sa carrière, soit un congé non payé d'au plus trois mois, et un autre d'au plus un an. Le nouveau libellé de la convention donne à l'employé la possibilité de prendre chacun de ces congés deux fois en carrière. Il faut cependant que l'employé attende au moins 10 ans avant de redemander le même congé, que ce soit celui de trois mois ou d'un an.



Article 46 – Congé de deuil

46.03 À la demande de l'employé, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

46.04 Si l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :

- a. **La première période doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et**
- b. **La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à la cérémonie de commémoration.**
- c. **L'employé peut se voir accorder un congé payé d'au plus trois (3) jours, au total, à des fins de déplacement pour ces deux (2) périodes.**

Les nouveaux articles cités ci-dessus ne nécessitent aucune explication et offrent aux membres la possibilité de prendre leur congé de deuil en deux périodes distinctes, ce qui donne plus de souplesse à nos membres.

NOUVEL ARTICLE – Article 44 - Congé pour violence familiale

Un nouvel article s'ajoute à la convention collective concernant les congés pour violence familiale. Nous vous

invitons à lire l'article, car il est assez long; nous nous limiterons ici à souligner certains points. Aux fins de ce paragraphe, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

L'employé a droit à un total de 75 heures de congé payé au cours d'une année financière. L'article énumère différentes raisons pouvant nécessiter un congé, comme recevoir du soutien professionnel, ou déménager de façon temporaire ou permanente. Le congé n'a pas à être pris un seul bloc; il peut être pris par tranches, selon les besoins de l'employé, jusqu'au maximum susmentionné.



NOUVEL ARTICLE – Article 60 - Employés des centres d'appels

60.01 Les employés qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

60.02 (a) La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction.

(b) Lorsque l'employeur fait référence à un enregistrement, sur demande, l'employé aura accès à l'enregistrement auquel l'employeur fait référence.

60.03 Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employés.

L'une des améliorations les plus importantes découlant de l'inclusion de cet article dans la convention collective est la reconnaissance du fait que les agents des centres d'appels travaillent dans un milieu de travail particulièrement stressant. Les employés auront droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure pendant laquelle il n'y a pas de pause-santé ou de pause-repas prévue.

Article 34.05 – Établissement du calendrier des congés annuels payés

Le dernier article dont il sera question porte sur la modification de l'article 34 concernant l'établissement du calendrier des congés annuels.

Bon nombre des changements adoptés sont très intéressants pour les employés qui font des demandes de congé annuel. On a voulu tenir compte des différents défis qui se posent entre la plupart des lieux de travail de l'ARC et les centres d'appels pour ce qui est de planifier les vacances. On tiendra également compte des années de service de manière à ce que le plus d'employés possible puissent prendre des congés annuels pendant les mois d'été.

Le sous-alinéa 34.05b) (i) de l'ancienne convention collective obligeait les employés à présenter leurs demandes de congé pour les vacances d'été et d'hiver à des dates prescrites. Il prévoyait également les délais de réponse de l'employeur à ces demandes.

Il a été supprimé dans son intégralité pour tous les employés autres que ceux qui travaillent dans les centres d'appels et remplacé par le texte suivant. (Il est question plus loin des nouvelles dispositions portant spécifiquement sur les centres d'appels.)

34.05 (9b) (i) Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.

(ii) L'employeur n'annulera pas les congés annuels d'un employé qu'il avait précédemment approuvés par écrit en raison d'un employé demandant la même période et ayant plus d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention.

(iii) L'employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces dates de présentation.



Les demandes de vacances peuvent donc être présentées à tout moment. Comme il est précisé plus haut, s'il y a plus de demandes reçues pour une période donnée que ce qui est raisonnablement possible, les années de service pourront servir de critère à l'attribution d'un congé. Cependant, une fois que la demande de congé d'un employé est accordée par écrit, elle ne peut être annulée. Enfin, l'employeur a l'obligation de répondre à toute demande de congé annuel d'un employé dans un délai de 15 jours.

Planification des congés annuels pour les employés des centres d'appels

Le processus établi pour la planification des vacances dans les centres d'appels demeure essentiellement le même que dans la convention collective précédente en ce qui concerne les délais fixés pour présenter les demandes. Les employés devront présenter leurs demandes de congé annuel pour les périodes de congé d'été et d'hiver au plus tard le 15 avril et le 15 septembre respectivement.

Les nouvelles dispositions mentionnées ci-dessus concernent les employés ne travaillant pas dans des centres d'appel :

- prise en compte des années de service;
- annulation des congés annuels approuvés; et
- délai de réponse de 15 jours aux demandes de congé annuel, y compris pour les employés des centres d'appels.

Beaucoup d'autres changements ont été apportés à la convention collective, et tous font avancer les droits de nos membres ou l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Mentionnons le congé de maternité/parental non payé, le congé de sélection du personnel et les changements apportés à l'appendice sur le réaménagement des effectifs. Veuillez prendre le temps de lire les textes pour en apprendre davantage sur toutes les améliorations négociées pendant cette ronde de négociation collective.

Nous espérons que cet article vous aidera à mieux comprendre certains des changements importants négociés lors de la dernière ronde de négociation collective. Comme nous l'avons dit au début, il ne s'agit pas ici de donner une interprétation juridique de la convention mais bien de vous aider à traiter des questions relatives à la convention collective. Comme toujours, si vous avez des questions, veuillez communiquer avec l'un de vos représentants syndicaux de votre section locale pour obtenir de l'aide.

Gary Esslinger
Président du Comité des communications

PRENEZ SOIN DE VOUS

Ce document s'appuie sur les renseignements fournis par le coordonnateur / conseillers du PAE de la région de l'Ouest

Il ne fait aucun doute que la conjugaison de l'isolement dans lequel vivent de nombreux membres qui travaillent à la maison en raison de la pandémie de COVID-19 actuelle et des changements de saisons a des répercussions plus ou moins importantes sur nos membres.

Bien que le changement des saisons amène certaines personnes à penser joyeusement aux cafés au lait à la citrouille aux épices, aux chandails et aux sports d'hiver, d'autres commencent à redouter le blues de l'hiver et à s'inquiéter que la COVID-19 puisse exacerber leurs problèmes de santé mentale.

Qu'est-ce que le blues de l'hiver?

Le blues de l'hiver est une vague d'émotions négatives qui accompagne les jours froids et sombres. Les personnes souffrant du blues de l'hiver peuvent ressentir le besoin de dormir un peu plus longtemps, de manger plus souvent des aliments réconfortants et de passer plus de temps à écouter Netflix qu'à fréquenter des personnes. Vous avez peut-être entendu des gens parler du trouble affectif saisonnier (TAS). Selon des experts en santé mentale le blues de l'hiver et le TAS sont deux choses différentes.

Quelle est la différence entre le blues de l'hiver et le TAS?

Au Canada, environ 15 % des Canadiens souffrent du blues de l'hiver, tandis que seulement de 2 à 3 % d'entre eux souffrent d'un trouble affectif saisonnier. Les symptômes courants du TAS sont notamment l'hypersomnie, la fatigue extrême, l'augmentation de l'appétit, l'envie de manger des glucides, la suralimentation et la prise de poids. Lors d'épisodes plus graves, certaines personnes peuvent avoir des pensées suicidaires. Le TAS n'est pas un trouble mental distinct, il s'agit plutôt d'un sous-type de trouble dépressif caractérisé. Le TAS est un état lié à la dépression qui se manifeste régulièrement en hiver et qui peut nuire à la vie quotidienne ayant fait l'objet de nombreuses études. Le traitement peut comprendre la luminothérapie, les consultations, les médicaments ou une combinaison de ces trois traitements. Un professionnel peut vous aider à déterminer si vous souffrez d'un TAS.

Qu'est-ce que la dépression?

La dépression est une maladie mentale qui influe sur l'humeur d'une personne et sur la façon dont elle se sent. L'humeur a une incidence sur la perception que les personnes ont d'elles-mêmes, sur la manière dont elles se situent par rapport aux autres et sur leur façon d'interagir avec le monde qui les entoure. Il ne s'agit pas simplement d'une « mauvaise journée » ou d'un « sentiment de tristesse ». La dépression se manifeste à tout moment de l'année et n'est pas liée à une saison. Si elle n'est pas traitée, la dépression peut durer longtemps.

Voici quelques suggestions afin d'aider les membres à améliorer ou à préserver leur humeur cet hiver :

Laissez entrer la lumière - Si c'est possible, sortez pendant la journée, laissez vos rideaux ouverts et, lorsque vous êtes à l'intérieur, passez le plus de temps possible près des fenêtres. Même si c'est nuageux, l'exposition à la lumière du jour peut aider à rehausser votre humeur. Les personnes souffrant d'un trouble affectif saisonnier (TAS) peuvent améliorer leur humeur en s'exposant à une lumière artificielle vive, un traitement appelé luminothérapie. Le fait de rester assis pendant seulement 30 minutes par jour sous un appareil d'éclairage spécialement conçu donne lieu à une amélioration significative chez 60 à 70 % des patients souffrant d'un TAS. La luminothérapie peut également être utile pour les personnes qui présentent des symptômes plus faibles du blues de l'hiver.

Faites de l'activité physique - L'activité physique est toujours un excellent outil pour vous aider à gérer votre santé mentale. Commencez doucement. À l'heure du dîner, essayez de faire une promenade autour du pâté de maisons ou envisagez de vous inscrire à quelques cours virtuels que vous pouvez suivre dans le



confort de votre maison.

Si vous souhaitez vous entraîner et vous vous sentez à l'aise de le faire, passez en revue les précautions mises en place par l'établissement et envisagez de vous y inscrire. Procurez-vous un outil de suivi de la condition physique et engagez-vous à augmenter vos niveaux d'activité ou utilisez une application gratuite comme MyFitnessPal pour surveiller votre santé physique (exercice, consommation d'eau, consommation d'aliments, poids, etc).

Essayez de maintenir un horaire de sommeil normal - Vous pourriez avoir l'impression que votre lit est le seul à comprendre la déprime qui vous accable, mais en fait l'hypersomnie peut aggraver les symptômes du blues de l'hiver.

Célébrez, vous vous en sortez bien – Il est difficile de lutter contre la mauvaise humeur, et il est important d'être indulgent à votre égard et de célébrer les petites choses. Vous êtes plus fort que vous ne le pensez! Trouvez quelqu'un à qui vous pouvez parler. Le fait de parler de vos sentiments peut vous aider à maintenir votre bonne santé mentale et à affronter les moments où vous êtes perturbé.

Restez en contact avec l'extérieur - Appelez un vieil ami que vous n'avez pas vu depuis un certain temps et réunissez-vous dans un parc du quartier ou organisez un appel vidéo pour rattraper le temps perdu. Organisez régulièrement un événement ou une conférence téléphonique avec des collègues qui vous permettra de partager des recettes, de parler de sports ou d'échanger sur les sujets que vous aviez l'habitude d'aborder lorsque vous travailliez au bureau.

Prenez soin de vous! N'oubliez pas de faire régulièrement le point avec vous-même et de passer plus de temps à prendre soin de vous. Déterminez quelles sont les activités vous permettant de prendre soin de vous qui vous conviennent le mieux et intégrez-les à votre routine quotidienne. Que vous soyez religieux ou adoptiez un point de vue laïque, la prière et la méditation sont aussi des activités quotidiennes bénéfiques. En intégrant la prière ou la méditation à votre routine, vous pouvez maintenir votre santé spirituelle comme vous maintenez votre santé physique. Il existe de nombreuses applications de méditation guidée pour vous aider à commencer!



**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.



GAGNANTES ET GAGNANTS DES BOURSES D'ÉTUDES POUR L'ANNÉE 2020

En raison de la pandémie COVID-19, la date limite pour la réception des candidatures à des bourses d'études a été repoussée à la fin du mois de septembre 2020. Le comité des récompenses et des prix honorifiques s'est réuni virtuellement du 2 au 5 novembre 2020 pour évaluer toutes les candidatures et pour choisir les gagnantes et gagnants des bourses. Le comité est heureux de vous présenter les gagnantes et gagnants pour 2020.

Les bourses d'études nationales de 2 500 \$ pour 2020 sont décernées à :

La bourse nationale **Diana Gee** : **Hope Edmond**

L'autre bourse nationale est décernée à : **Umber Aujla**

Les bourses régionales de 1 000 \$ pour 2020 sont décernées à :

La bourse régionale **Al Rollins** de l'Atlantique : **Kyra Doyle**

La bourse régionale du Québec : **Chloe Blondin**

La bourse régionale **Jean Bergeron** de Montréal : **Sarah-Maude Chenard**

La bourse régionale de la Capitale nationale : **Meghan Boyer**

La bourse régionale du nord et de l'est de l'Ontario : **Gerald Jewell**

La bourse régionale **Nick Stein** du sud-ouest de l'Ontario : **Natasha Paul**

La bourse régionale **Linda Collins** du Grand Toronto : **Katelyn Cudmore**

La bourse régionale des Prairies : **Ildren Justin Perez**

La bourse régionale **Don Davoren** des Montagnes Rocheuses : **Taylor Renz**

La bourse régionale du Pacifique : **Simrit Lally**

Félicitations à tous nos gagnantes et gagnants !

Comité des récompenses et des titres honorifiques

Cosimo Crupi, président

Ken Bye, co-président

Gary Esslinger, co-président

Melanee Jessup, représentante des présidentes et présidents