



LA SOLIDARITÉ, ÇA FONCTIONNE

Bien que le processus de négociation avec l'employeur n'en soit qu'à quatre réunions, nous avons besoin de votre aide. Il est juste de le dire, et nous le disons toujours, mais c'est un fait : il a été prouvé que notre succès collectif dépend de nos voix collectives. Ce n'est jamais aussi simple que la réunion des deux équipes de négociation. Le progrès ne se produit que lorsque nous sommes bruyants et que nous unissons nos forces.

Examinons les contrats passés qui ont été négociés après la modification de la loi, ce qui a placé l'équipe de l'employeur sous l'égide du Conseil du Trésor. Il y a deux contrats, on nous a présenté ce qu'on appelait l'« offre finale », qui, comme vous le savez, n'était ni une offre ni une offre finale. Nous l'avons soumise à un vote et avons répondu « non » à l'autre partie, ce qui constituait ainsi un vote de grève. Ce n'est qu'à ce moment-là que l'employeur a répondu à nos demandes, et nous avons obtenu une meilleure offre. La dernière ronde de négociations a certainement été l'une des plus uniques, compte tenu de la pandémie. Le processus a été incroyablement lent, ce qui, à mon avis, est toujours une stratégie de l'autre côté pour susciter la colère des membres. Nous avons entamé des votes de grève historiques, et la solidarité s'est renforcée, au grand dam de l'employeur. Comme vous le savez, nous avons ensuite mis fin aux votes, mettant en veilleuse toute mesure de pression dans l'intérêt du service public destiné à une population plongée dans la pandémie. C'était la bonne chose à faire. Il ne fait aucun doute que l'employeur a reconnu le mécontentement des membres. Ce contrat, ainsi que la conversion administrative des employés déterminés, était historique, grâce à votre soutien indéfectible.



Comme toute autre amélioration à la convention collective, tout cela est arrivé parce que nous n'avons pas abandonné la lutte. Ce n'était pas un cadeau. L'employeur est très fier de faire partie des 100 meilleurs employeurs et il devrait peut-être l'être. Mais soyons réalistes : les avantages qui lui permettent d'être parmi les meilleurs sont le fait du syndicat et des membres qui se battent pour lui. Il n'y a pas d'autre version des événements. Mis à part les avantages prévus par la loi (et ceux qui sont habituellement le résultat de luttes syndicales passées), l'employeur n'en a « accordé » aucun. Il ne faut jamais l'oublier. Ce que l'employeur vous offre, c'est ce qu'il croit que vous valez, ou plutôt ce qu'il est tenu de croire que vous valez. Ce que nous exigeons, c'est ce que nous sommes entièrement convaincus que vous méritez, et nous ne cesserons jamais de nous battre pour obtenir mieux. Chaque contrat repose sur le dernier contrat, et nous n'avons pas envie de revenir en arrière.

(Suite à la page 2)

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

Les membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt ont été la force motrice dans l'administration des prestations liées à la COVID-19 pour les Canadiens et Canadiennes en période de crise et d'incertitude. Nous avons mis de côté les tâches normales pour nous assurer de pouvoir aider. Il est essentiel que cela soit reconnu dans notre contrat. Toutes nos vies ont été bouleversées le 13 mars 2020, et l'équilibre travail-vie personnelle n'a jamais été aussi compliqué. La santé mentale de nos membres a été mise à rude épreuve, nous avons prouvé que le travail à distance peut se faire, et bien se faire. L'inflation, telle qu'elle a été rapportée par CBC le 20 avril 2022, a atteint 6,7 %, soit un sommet en 31 ans. De tels niveaux d'inflation, provoqués par des logements inabordables et le coût des biens, n'ont jamais été vus auparavant au cours de notre génération. Tous ces facteurs doivent être reconnus par l'employeur dans notre contrat.

Mais pour parvenir même à l'équité, il faut se battre. Cela n'arrive jamais sans prouver une fois de plus notre détermination.

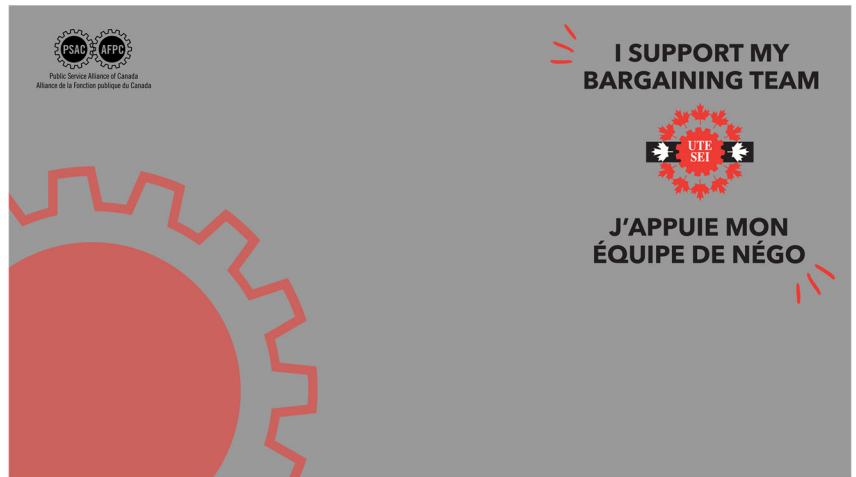
L'équilibre entre le travail et la vie personnelle est primordial dans cette ronde, conjugué à des augmentations salariales qui tiennent compte des contributions que vous faites et des contraintes financières qui découlent des coûts de la vie hors de contrôle. Ce n'est pas pour rien que les campagnes de syndicalisation sont aujourd'hui omniprésentes dans les médias, que ce soit dans les entrepôts d'Amazon ou derrière le comptoir de Starbucks. Les travailleurs méritent mieux. Ce qui était

accepté auparavant n'est plus acceptable. C'est dommage qu'il ait fallu une pandémie pour démontrer l'iniquité entre les patrons et les travailleurs, mais nous y voilà. Le récit selon lequel ceux dont le salaire est deux, trois ou plusieurs fois plus élevé que celui des employés et qui reçoivent également des primes savent ce qui est le mieux pour vous est l'incarnation même de l'absurdité et il est maintenant temps de dissiper ce mythe ridicule.

Nous nous attendons à ce que rien ne soit facile à ce moment-ci, si l'on se fie à l'histoire. Les membres seront mis à l'épreuve et les négociations pourraient s'étirer. Vous vous demandez peut-être ce que le syndicat fait pour vous, et franchement, vous devriez toujours vous poser la question. Nous avons l'intention, à chaque étape, d'être transparents au sujet du processus. Nous aurons besoin de votre soutien. La force du nombre a fait ses preuves. L'employeur le sait et nous le savons. Mais même si vous en arrivez au point où vous avez envie d'abandonner à cause du stress énorme que vous subissez, le Syndicat ne vous abandonnera jamais à la table de négociations. Jamais.

N'oubliez pas de vous inscrire aux mises à jour par courriel à propos des négociations sur le site du SEI (ute-sei.org/fr) et le site de l'AFPC (syndicatafpc.ca).

Ne cessez jamais de lutter contre le pouvoir.



Adam Jackson
2^e vice-président national

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

L'actualité continue d'être dominée par la pandémie de COVID-19 et ses effets sur nos vies, tant sur le plan personnel que professionnel. Depuis mon dernier message, une cinquième vague a balayé le Canada et une sixième est encore en cours. Il semble évident que cette pandémie n'a pas encore dit son dernier mot. Notre syndicat continue de tenir la vaste majorité de ses réunions et conférences de façon virtuelle, mais nous étudions la possibilité de tenir des réunions dans un format hybride (simultanément en personne et virtuellement) dans un avenir rapproché, si cela est possible.

Nous continuons à rencontrer régulièrement l'employeur au sujet d'un éventuel retour d'un plus grand nombre d'employés dans les locaux de l'Agence. L'échéancier a été repoussé à plusieurs reprises et nous suivons la situation de très près. Nous sommes d'accord avec l'approche prudente préconisée par l'employeur jusqu'à présent. Votre santé et votre sécurité demeurent notre priorité absolue.

De plus, nous sommes bien conscients que la pandémie en cours a des effets négatifs importants sur chacun et chacune d'entre vous. Votre bien-être nous tient vraiment à cœur. Nous avons malheureusement constaté une augmentation des problèmes de santé mentale. C'est normal en ces temps difficiles. L'équilibre difficile entre vie professionnelle et vie privée, la montée fulgurante des prix à la consommation et de l'inflation, la difficulté de trouver un logement abordable, les restrictions sanitaires, etc. ajoutent à notre stress. Il existe de nombreuses raisons de se sentir stressé et vulnérable. Et c'est sans compter les difficultés que vous pouvez éprouver en raison de votre travail. Nous en discutons régulièrement au sein de notre syndicat et avec l'employeur, notamment par l'intermédiaire de nos représentants au Comité national sur le Mieux-Être du SEI. Nous sensibilisons l'employeur à cette réalité et lui demandons de prendre des mesures concrètes afin de vous soutenir. Si vous ou un membre de votre famille éprouvez des difficultés, n'hésitez pas à faire appel au Programme d'aide aux employés (PAE) de l'employeur. Vos représentants syndicaux sont également là pour vous soutenir et vous aider à obtenir l'aide dont vous pourriez avoir besoin.

Comme si cela ne suffisait pas, la terrible guerre qui fait actuellement rage en Ukraine, en plus d'avoir entraîné l'une des plus graves crises humanitaires de l'histoire récente pour la population de ce pays, a des répercussions ici même au Canada. En effet, 1,4 million de nos concitoyens canadiens sont d'origine ukrainienne. Depuis le début de l'invasion de l'Ukraine par l'armée russe, plus de six millions de personnes ont fui leur pays et se sont réfugiées dans les pays voisins. Certaines personnes ont également commencé à arriver au Canada. Au nom du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI), je tiens à exprimer notre solidarité et notre soutien au peuple ukrainien et aux millions de réfugiés qui ont été touchés par cette guerre. Dans cette optique, le Conseil exécutif du SEI a décidé de faire un don extraordinaire de cent mille (100 000\$) dollars à la Croix-Rouge internationale pour soutenir les efforts visant à fournir des vêtements, des abris, de la nourriture, des médicaments et d'autres produits de première nécessité à ces réfugiés. Nos pensées et nos prières accompagnent le peuple ukrainien.



Depuis mon dernier message en décembre 2021, nous avons eu de nombreuses discussions avec l'AFPC concernant sa position sur les politiques de vaccination obligatoire du Conseil du Trésor et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Même si le SEI n'était pas entièrement d'accord avec la position initiale de l'Alliance sur cette question, nous étions obligés de nous conformer à ses directives puisque l'AFPC est l'agent négociateur légalement reconnu par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

À la fin janvier, nous avons appris que l'AFPC avait déposé un grief de principe à la mi-décembre 2021 à l'appui de ses membres en télétravail dans l'administration publique centrale. Après de nombreuses demandes, nous avons finalement reçu une copie du grief de principe le 25 février 2022. Après l'avoir examiné, nous avons rapidement conclu qu'un grief de principe distinct devait être déposé auprès de l'ARC, car le grief original déposé par l'AFPC ne concernait que le Conseil du Trésor et sa politique de vaccination obligatoire. Après quelques discussions, l'Alliance a accepté de déposer un grief de principe distinct et spécifique contre l'ARC et sa politique de vaccination obligatoire à **l'appui de nos télétravailleurs**. Ce grief de principe a été déposé auprès de l'employeur le 10 mars 2022.

(Suite à la page 7)

LE SEI, UNE CULTURE DE L'ENTRAIDE

Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) a une longue tradition d'appui à ses membres, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du travail.

Depuis de nombreuses années, le SEI soutient les collectivités où ses membres vivent et travaillent en appuyant les activités des jeunes et des adultes et en faisant des dons à de nombreux organismes au sein de ces mêmes collectivités.

Les commandites fournies par le SEI aident les équipes sportives à acheter de l'équipement ou des uniformes, la seule condition est que l'équipe reconnaisse d'une façon ou d'une autre le soutien du SEI. Les dons accordés aux organismes communautaires les aident à poursuivre le bon travail qu'ils accomplissent au sein de la collectivité. Le financement varie de 150 \$ à 500 \$ par organisme. Les membres peuvent faire une demande de don ou de commandite en communiquant avec l'Exécutif de leur section locale. Après avoir fourni les détails nécessaires à la section locale, celle-ci peut envisager de présenter une demande au nom du membre au Bureau national du SEI. Un budget annuel de 18 000 \$ est consacré au financement de ces demandes.



Le SEI fournit également du financement dans des circonstances exceptionnelles, sous réserve de l'approbation de l'Exécutif national. Au fil des ans, le syndicat a apporté une aide financière à plusieurs causes qui en avaient grand besoin :

- **2018** – Les tornades qui ont frappé Ottawa (Ontario) et Gatineau (Québec) ont causé des dommages considérables. Le SEI a fait des dons à la Croix-Rouge.
- **2020** – La pire fusillade de l'histoire du Canada qui a eu lieu en Nouvelle-Écosse a causé la perte de 22 vies. Le SEI a fait un don à la Croix-Rouge pour aider les familles à surmonter cet événement tragique.
- **2020** – Lors de la pire période de la pandémie, les banques alimentaires de tout le pays ont constaté que les besoins d'aide dépassaient de loin la capacité des banques alimentaires locales. Durant cette période, les familles de travailleurs éprouvaient également des difficultés, ce qui a accru la pression sur les banques alimentaires.

Compte tenu de cette situation, le SEI a fait un don important de 100 000 \$ à Banques alimentaires Canada, un montant qui a ensuite été distribué à de nombreuses banques alimentaires dans des collectivités de tout le pays. Ces mesures ont amené de nombreuses sections locales à relever le défi et à faire des dons aux banques alimentaires locales. Les dons des sections locales allaient de quelques centaines de dollars à 1 000 \$, mais saluons tous spécialement la section locale du Centre fiscal de Sudbury qui a fait un don de 20 000 \$ aux banques alimentaires de la collectivité.

- **2021** – En juin 2020, un crime haineux commis à London, en Ontario, a eu pour effet qu'un jeune enfant a perdu ses parents et d'autres membres de sa famille. Des fonds ont été donnés pour aider l'enfant à surmonter cette horrible tragédie.
- **2021** – À la suite des inondations dévastatrices qui se sont produites en Colombie-Britannique ainsi qu'à Terre-Neuve, le SEI a fait un don à la Croix-Rouge pour contribuer aux efforts humanitaires accomplis dans ces deux provinces.

(Suite à la page 5)

- **2021** – Ce fut une année marquée par les catastrophes. En raison des feux de forêt qui ont touché la Colombie-Britannique et le Nord de l'Ontario, des dons ont été versés à la Croix-Rouge de chaque région.
- **2022** – Alors que le monde regarde avec effroi l'incroyable crise humanitaire qui touche l'Ukraine, le SEI a fait preuve d'un soutien indéfectible une fois de plus en reconnaissant que, tout en appuyant continuellement ses membres, les syndicats doivent parfois faire face à des besoins encore plus grands. En avril, le SEI a fait un don de 100 000 \$ à la Croix-Rouge internationale pour contribuer aux efforts de secours. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a relevé le défi de fournir du soutien aux victimes et d'autres éléments de l'AFPC ont également été appelés à manifester leur appui en ces circonstances tragiques.

Les décisions de ce genre ne sont pas prises à la légère et font l'objet d'un examen attentif des répercussions potentielles sur l'organisation ou sur nos membres.

Gary Esslinger
Président, Comité des communications

FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE L'APTITUDE PHYSIQUE AU TRAVAIL

Formulaire d'évaluation de l'aptitude physique au travail (FEAPT). Il s'agit du formulaire utilisé par l'employeur pour déterminer quelles restrictions ou limitations, le cas échéant, ont une incidence sur la façon dont un employé peut effectuer son travail. Si un employé est aux prises avec des problèmes de santé physique ou mentale qui nuisent à sa capacité de s'acquitter pleinement de son travail, ces problèmes se manifestent souvent par un rendement médiocre, l'absentéisme, l'utilisation de congés de maladie, des tâches incomplètes ou d'autres indicateurs indiquant que l'employé n'est pas en mesure de remplir pleinement ses fonctions à ce moment-là.

En particulier, en cette période de crise éprouvante liée à la COVID, les employé-e-s sont confrontés à des défis qui sont susceptibles de les dépasser. Si vous vous sentez de la sorte, si vous devez aborder fréquemment les lacunes dans votre travail avec votre chef d'équipe ou si vous soupçonnez que l'un des problèmes mentionnés ci-dessus est causé par les problèmes de santé physique ou mentale dont vous souffrez, contactez un représentant syndical ou une représentante syndicale. Votre représentant syndical ou représentante syndicale peut vous aider et vous appuyer tout au long du processus.



MYTHES AU SUJET DU FEAPT :

Le FEAPT est utilisé comme mesure disciplinaire : le fait de remplir le FEAPT peut aider à éviter les mesures disciplinaires en signalant à l'employeur les raisons, étayées par un professionnel de la santé, qui empêchent un employé de remplir pleinement ses fonctions. À partir de ces informations, un plan d'adaptation individuel peut être élaboré si nécessaire. Le plan tiendra compte des restrictions et limitations mentionnées par le professionnel de la santé.

Le fait de remplir le FEAPT nuit à la carrière de l'employé : de nombreuses personnes au sein de la fonction publique ont progressé et ont réussi leur carrière malgré le fait qu'elles aient rempli un FEAPT et bénéficié d'un plan d'adaptation individuel. Chaque année, des attentes de rendements sont fixées pour les employé-e-s. Si l'employé est aux prises avec des restrictions et des limitations dues à des problèmes de santé physique ou mentale, il pourrait ne pas être en mesure d'atteindre toutes ses attentes de rendements. Toutefois, à moins que le chef d'équipe ne soit informé de ces restrictions ou limitations, il ne verra qu'un employé qui n'atteint pas ses attentes de rendements. Le chef d'équipe doit alors mettre en place des

mesures de gestion du rendement qui pourraient mener à un plan d'amélioration du rendement, à des mesures disciplinaires, à une rétrogradation ou à un licenciement. Par conséquent, il est impératif d'informer l'employeur de toute restriction ou limitation afin qu'il puisse établir un plan d'adaptation individuel si nécessaire. Les mesures d'adaptation sont conçues pour permettre à l'employé de travailler dans le respect de ses restrictions et limitations. **Le fait de NE PAS remplir le FEAPT peut nuire à la carrière de l'employé.**

L'employeur sera au courant de tous les problèmes de santé de l'employé : cette question est particulièrement troublante pour les employé-e-s souffrant de problèmes de santé mentale. Les instructions données au fournisseur de soins de santé appelé à remplir le FEAPT sont très claires : *ne pas fournir de diagnostic!* L'employeur ne souhaite connaître et ne demande que les restrictions et limitations qui empêchent l'employé de remplir pleinement ses fonctions. Les documents envoyés au fournisseur de soins de santé comprennent une lettre détaillant les problèmes relevés par l'employeur, une demande de remplir le FEAPT et un rappel indiquant que l'employeur ne demande pas de diagnostic. Une copie de la description du travail actuel de l'employé et son consentement signé autorisant le fournisseur de soins de santé à fournir les renseignements demandés sont également inclus. L'employé a la possibilité de passer en revue les documents à remettre à l'employeur et de suggérer des modifications, au besoin.

Le FEAPT suit l'employé durant toute sa carrière : c'est une possibilité, si l'employé en question a des restrictions ou des limitations permanentes. Or, il arrive souvent que les mesures d'adaptation ne soient requises que pour une période limitée. Dans une telle situation, pour une période de convalescence par exemple, le dossier concernant les mesures d'adaptation est fermé, l'employé reprend ses fonctions habituelles et les exerce normalement, et le plan d'adaptation individuel est mis de côté définitivement.

Tout le monde sera au courant : l'ensemble du processus est confidentiel, depuis la discussion avec le chef d'équipe, en passant par la demande faite au fournisseur de soins de santé de remplir le FEAPT, jusqu'à la mise en place du plan d'adaptation individuel.

Vos représentant-e-s des sections locales du SEI connaissent bien le processus relatif au FEAPT et vous accompagneront tout au long de celui-ci pour veiller à ce que la procédure à suivre soit respectée. Il y a de l'espoir. Des solutions peuvent être trouvées pour vous permettre de réussir votre carrière à l'ARC.

Melanee Jessup
Présidente de la section locale 00015
Représentante des présidentes et présidents au Comité des communications

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Code de temps 699

Comme vous le savez peut-être, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a publié récemment des communiqués annonçant une décision de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la Commission). Cette décision permettait partiellement le dépôt par l'AFPC d'un grief de principe contre les décisions du Conseil du Trésor et de certains organismes d'annuler ou de modifier leurs conditions quant à l'utilisation du code de temps 699 pour les employés lésés par la pandémie de COVID-19 ou qui n'ont pas pu se présenter au travail en raison de circonstances indépendantes de leur volonté. L'Agence du revenu du Canada (ARC) a créé un code de temps semblable afin d'autoriser un congé payé pour ses employés qui n'ont pas pu se présenter au travail pour des raisons associées à la pandémie ou indépendantes de leur volonté.

Nous avons également suggéré des correctifs supplémentaires qui ne figuraient pas dans la version du grief de l'AFPC, notamment le remboursement de la rémunération, des avantages sociaux ainsi que d'autres



dépenses engagées par les membres à la suite de leur mise en congé administratif sans solde, mais l'Alliance a rejeté notre suggestion. Après de nombreuses discussions, l'AFPC a finalement accepté de déposer un autre grief de principe contre l'ARC en raison du maintien de la politique de vaccination obligatoire touchant nos membres et de l'absence de modifications substantielles à cette politique. Le grief exige le remboursement de la rémunération, des avantages sociaux et des dépenses. Ce deuxième grief de principe a été déposé le 22 mars 2022.

Les politiques de vaccination obligatoire mises en place dans la fonction publique fédérale doivent être revues tous les six (6) mois. La politique de l'administration publique centrale (Conseil du Trésor) devait être révisée au début d'avril. Toutefois, l'examen n'était pas terminé au moment d'écrire ces lignes. La politique de l'ARC doit être révisée au début du mois de mai. Il ne semble pas que cette échéance sera respectée. Malgré des discussions avec de hauts dirigeants de l'Agence et un suivi effectué auprès de l'AFPC, nous n'avons aucune information concrète concernant l'examen de la politique. Les politiques seront-elles abrogées, renouvelées aux mêmes conditions, ou des changements seront-ils apportés ? Ce sont des questions qui demeurent sans réponse. Entre-temps, j'ai clairement fait savoir à l'ARC que nous exigeons d'être consultés dans le cadre de la révision de sa politique. J'ai également dit à l'employeur que nous voulons voir une certaine souplesse si la politique reste en vigueur. Nous continuons à suivre la situation de près et nous vous tiendrons informés de tout développement important dans ce dossier.

À la suite de la décision de l'employeur de mettre en œuvre unilatéralement des horaires de travail prolongés dans ses centres de contact, malgré nos objections, nous avons demandé à l'AFPC de déposer un grief de principe et une plainte de gel statutaire (plainte de pratique déloyale de travail) contre l'ARC. L'AFPC a accepté et le grief de principe a été signifié à l'employeur le 7 mars 2022. La plainte de gel statutaire a été déposée le 14 mars 2022.

Comme vous le savez, notre équipe de négociation continue de travailler fort pour obtenir de meilleures conditions de travail pour vous, nos membres. Les priorités comprennent les horaires de travail, la reconnaissance des années de service, les droits de télétravail, les congés annuels, l'amélioration de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et une protection accrue contre la discrimination ayant cours à l'ARC. Notre équipe sera de retour à la table de négociation ce mois-ci et les négociations se poursuivront cet été.

J'ai une confiance totale dans notre équipe de négociation et je vous demande de continuer à montrer votre soutien indéfectible à votre équipe de toutes les manières possibles. Par exemple, vous pouvez vous rendre sur le site Internet du SEI (ute-sei.org/fr et via InfoZone) pour télécharger l'un de nos deux fonds d'écran numériques et les afficher lors de toutes vos réunions de travail. Vous enverrez ainsi à l'employeur un message clair de soutien à l'équipe de négociation. Si votre gestionnaire vous demande de retirer le fond d'écran, nous vous demandons d'obtempérer et d'en informer immédiatement un représentant syndical local.

Je vous remercie pour tout le bon travail que vous continuez à faire et pour votre dévouement exemplaire envers la population du Canada et ce, dans des conditions difficiles. Et je tiens également à vous remercier pour votre soutien continu envers votre syndicat. **Ensemble, nous sommes une force avec laquelle il faut composer. N'oublions jamais cela !**

Demeurez prudent, prenez bien soin de vous et de vos proches et j'espère que vous profiterez pleinement de la chaleur de l'été !

En toute solidarité,
Marc Brière
Président national

Il convient de noter que le grief de principe déposé par l'AFPC ne s'appliquait pas à l'ARC. Par conséquent, bien que la décision puisse probablement constituer un précédent pour l'ARC, celle-ci n'est strictement parlant pas liée par la décision.

Au début de la pandémie, les employés de l'administration publique centrale et de certains organismes étaient autorisés à utiliser le code de temps 699 lorsqu'ils n'étaient pas en mesure de se présenter au travail pour des raisons liées à la COVID-19. Cependant, le Conseil du Trésor a par la suite révisé sa position en exigeant que les employés épuisent les autres dispositions relatives aux congés avant d'obtenir un congé payé en vertu du code 699. Dès qu'il a appris cette nouvelle, notre bureau a entamé des discussions avec les hauts fonctionnaires de l'ARC afin de les dissuader de suivre cette orientation. L'ARC n'a donc pas adopté cette politique. Elle a plutôt décidé que le code de temps 699 serait accordé uniquement *« au cas par cas, après que le travail à distance ou un autre travail ont été envisagés, que les heures de travail flexibles ont été prises en considération et que d'autres congés payés pertinents ont d'abord été utilisés par l'employé »*.

L'ARC a ensuite exposé à ses gestionnaires certaines conditions où le code de temps 699 pourrait continuer de s'appliquer. Ces circonstances comprennent les cas où un employé :

- a des contraintes professionnelles ou technologiques;
- ne peut pas travailler à distance et a reçu un diagnostic positif de COVID-19, présente des symptômes ou doit s'isoler;
- a des responsabilités de prestation de soins en raison de la fermeture d'une école ou d'une garderie, d'une infection par la COVID-19 ou de l'obligation connexe de s'isoler;
- ne peut pas travailler à distance et présente un risque élevé d'infection grave par la COVID-19 ou s'occupe d'une personne qui présente un tel risque.

Il est donc évident que l'ARC s'est quelque peu éloignée de l'orientation prise par le Conseil du Trésor.

En autorisant partiellement le grief, la Commission a conclu que *« l'obligation de tenir compte d'autres congés avant d'examiner la demande de congé correspondant au code de temps 699 d'un employé contrevient à la convention collective et constitue un refus sans motif raisonnable de congé correspondant au code de temps 699 »*.

Dès réception de la décision de la Commission, notre bureau a immédiatement communiqué avec le service des relations de travail de l'ARC afin que l'esprit et l'intention de cette décision soient appliqués équitablement aux membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) qui sont employés par l'ARC. En consultation avec notre bureau, l'ARC a accepté d'examiner les cas **où des griefs ont été déposés** par un employé qui aurait peut-être dû épuiser d'autres types de congés avant de se voir accorder un congé correspondant au code de temps 699.

Le SEI reconnaît que la direction locale peut avoir donné cette directive à certains membres qui ont ensuite décidé de ne pas déposer de grief. Les membres touchés doivent communiquer immédiatement avec leur représentant syndical local pour discuter de la question. La vice-présidence régionale responsable de la région et le Bureau national du SEI pourront également fournir de l'aide, des conseils et une orientation, au besoin.

Nous vous assurons que le SEI fera tout en son pouvoir pour assurer le respect des droits des membres selon leur convention collective en ce qui a trait aux congés liés à la pandémie de COVID-19.

Shane O'Brien
Agent principal des relations de travail

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.



AMÉLIORATION DES COMMUNICATIONS

Message direct aux membres par courriel

Bon nombre d'entre vous, de nos membres de longue date à celles et ceux qui viennent de se joindre au syndicat, semblent avoir de la difficulté à déterminer à laquelle de nos soixante (60) sections locales vous appartenez et, par conséquent, à connaître l'identité et les coordonnées des représentantes et représentants de votre section locale à joindre si vous avez besoin d'aide ou de soutien.

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, un afflux massif et constant de nouvelles et de nouveaux membres se sont joints à nous. La grande majorité de nos membres travaillent encore à distance et bon nombre d'entre vous relèvent de votre gestionnaire par voie virtuelle. Ces conditions font en sorte qu'il est difficile d'établir un contact rapide entre vous et nos représentantes et représentants de sections locales lorsque vous en avez besoin. Il est également plus difficile d'établir une relation durable entre nos membres et nos représentantes et représentants syndicaux.

Pour corriger la situation et vous fournir le nom et le numéro de votre section locale du Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI), de même que les coordonnées de ses représentantes et représentants syndicaux, nous avons créé l'adresse de courriel suivante : membership@ute-sei.org.

Le personnel du Bureau national du SEI assurera une surveillance quotidienne de la boîte de réception de cette adresse, et examinera les demandes d'information ou de services envoyées par nos membres. Ainsi, nous serons en mesure de vous fournir les renseignements ou l'aide demandés et de répondre à vos questions, ou, au besoin, de vous aiguiller vers votre section locale en vous fournissant les coordonnées de vos représentantes et représentants syndicaux.

Pour nous aider à déterminer votre section locale et à mettre à jour vos coordonnées dans notre base de données, nous vous demandons de nous fournir votre nom complet, votre adresse de courriel **personnelle**, votre adresse postale personnelle et un numéro de téléphone où nous pouvons vous joindre. De plus, il est très important que vous nous fournissiez le bureau de l'Agence du revenu du Canada (ARC) auquel vous êtes rattaché et la direction générale/bureau dont vous relevez. Ces renseignements sont essentiels.

Nous vous demandons votre adresse de courriel **personnelle** plutôt que votre adresse de courriel de l'ARC, puisque la politique d'utilisation du réseau électronique de l'employeur ne nous permet pas de correspondre avec vous par l'entremise du système de courriel de l'employeur.

Tous les renseignements que vous nous fournissez demeureront strictement confidentiels, ne seront utilisés qu'aux fins auxquelles ils sont destinés et ne seront pas communiqués à des tiers.

Le SEI s'engage à vous fournir des renseignements efficaces et opportuns sur les questions qui vous importent, notamment au chapitre de la représentation, de la promotion de vos droits, des services aux membres, de la négociation et des avantages sociaux.

Nous vous encourageons fortement à utiliser cette nouvelle adresse de courriel. Cela nous permettra de vous servir plus efficacement et d'améliorer les communications entre vous et nos représentantes et représentants dans l'ensemble du SEI.

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national
Syndicat des employé-e-s de l'impôt



BOURSES D'ÉTUDES DU SEI



Saviez-vous que votre SYNDICAT offre des bourses d'études nationales et régionales chaque année? La date limite approche à grands pas (15 juin à 11 h 59 HNE). Ne manquez pas l'occasion de contribuer au financement des études de votre famille.

Tous les membres en règle ainsi que leur époux, conjoint de fait, partenaire de même sexe, leurs enfants et petits-enfants peuvent présenter une demande. Veuillez consulter le Règlement 24 (ute-sei.org) pour obtenir tous les détails sur le processus de demande.

Les bourses offertes à l'heure actuelle sont les suivantes :

- Bourse d'études Diana Gee (3 000 \$)
- Bourse d'études nationale Robert « Bob » Campbell (3 000 \$)
- Bourse d'études régionale Al Rollins de l'Atlantique (1 500 \$)
- Bourse d'études régionale du Québec (1 500 \$)
- Bourse d'études régionale Jean Bergeron de Montréal (1 500 \$)
- Bourse d'études régionale de la Capitale nationale (1 500 \$)
- Bourse d'études régionale Linda Collins du Grand Toronto (1 500 \$)
- Bourse d'études régionale Nick Stein du Sud-Ouest de l'Ontario (1 500 \$)
- Bourse d'études régionale du Nord et de l'Est de l'Ontario (1 500 \$)
- Bourse d'études régionale des Prairies (1 500 \$)
- Bourse d'études régionale Don Davoren des Montagnes Rocheuses (1 500 \$)
- Bourse d'études régionales du Pacifique (1 500 \$)



Les deux candidats les mieux notés recevront les deux bourses nationales. Pour les bourses d'études régionales, le candidat le mieux noté se verra attribuer la bourse d'études de sa région.

Les bourses d'études représentent seulement une partie des récompenses offertes par votre SYNDICAT en vertu du Règlement 24 (ute-sei.org). Jetez un coup d'œil au Règlement et si vous connaissez quelqu'un dans votre section locale qui mérite une récompense, veuillez communiquer avec votre Exécutif ou le Comité des récompenses et des titres honorifiques pour obtenir de plus amples renseignements.

Cosimo Crupi
Président du Comité des récompenses et des titres honorifiques