



ÉDITION SPÉCIALE SUR LES NÉGOCIATIONS

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL DU SEI

Depuis juillet 2012, nous négocions pour obtenir une nouvelle convention collective qui serait raisonnable. Des revendications ont été échangées et nous avons bon espoir qu'une entente pourrait être conclue, aussi rapidement que lors de nos deux précédentes rondes de négociations. Mais dès la première rencontre, il est devenu très clair que notre optimisme n'était pas fondé. L'ARC avait un mandat qu'elle n'était nullement autorisée à dépasser; c'était, tout simplement, « voici mon offre et vous devez l'accepter ».

Toutefois, des dates ont été fixées et nous avons tenté d'avoir une véritable négociation. Il y a eu un peu de progrès sur des questions d'ordre mineur; cependant, trois grands enjeux demeurent en suspens :

- la durée de la convention,
- l'indemnité de départ, et
- le régime salarial.



L'employeur voulait que nous acceptions une convention de deux ans, et il s'en est tenu à cela jusqu'à ce que les deux ans en question se soient écoulés; il a même soutenu cet argument à l'audience de la *Commission de l'intérêt public* (CIP), même si cela nous menait directement à la prochaine ronde de négociations sans que la plupart des points en litige n'aient été réglés.

L'employeur a affirmé - à maintes reprises - que nous devons abandonner l'indemnité de départ, parce que d'autres unités de négociation ont choisi de le faire. Si nous acceptons, l'ARC augmentera son offre salariale de 0,25 % au cours de la première année et de 0,5 % au cours de la deuxième, en échange du fait que nous renoncerions à un avantage qui est évalué à 2 % par année. Cet avantage a été négocié il y a des années afin de compenser le fait que tous les employé-e-s du secteur public devaient continuellement accepter de faibles augmentations salariales.

(Suite page 2)



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

Pourquoi les membres du SEI devraient-ils accepter une somme dérisoire, lorsque d'autres groupes ont reçu des paiements forfaitaires ou annuels de plus de 1200 \$?

Voici le reste de l'offre salariale :

⇒ 1,5 % la première année;

⇒ 1,5 % la deuxième.

Compte tenu de l'augmentation des primes du RPC et du régime de retraite, cette offre, qui est déjà inférieure au taux d'inflation, est loin d'être alléchante.

Après un processus de médiation qui a échoué, l'ARC a demandé la constitution d'une CIP, laquelle a siégé en octobre 2014. La CIP a convenu qu'il était illogique d'avoir une convention de deux ans, alors que nous entamions déjà la troisième année. Elle penchait par contre en faveur de la position de l'ARC sur plusieurs plans, en nous comparant constamment au groupe PA (Services des programmes et de l'administration) du *Conseil du Trésor*, et en nous limitant à ce que ce groupe avait obtenu.

Cela n'avait aucun sens! Nous avons un employeur distinct, un système de classification différent et nos problèmes sont différents, alors nous avons des revendications différentes. Nous négocions de façon indépendante.

Nous avons proposé des dates de rencontre pour décembre 2014 et le début de janvier 2015. L'ARC a répondu que les dates pour janvier 2015 ne lui convenaient pas et a offert, en revanche, les dates de février. Imaginez notre surprise quand l'employeur a envoyé, en décembre 2014, un courriel à l'ensemble du personnel par le biais de son système interne (j'aimerais bien que le SEI puisse en faire autant) prétendant qu'il était disposé à rencontrer le SEI en tout temps pour négocier.

Et maintenant, nos membres pensent que c'est nous qui retardons le processus.

Voilà plus de deux ans que nous essayons de négocier à tout moment où l'ARC était disposée à nous rencontrer. Nous avons offert des compromis par rapport à notre position originale, tandis que la direction de l'ARC n'a jamais bougé de son offre initiale sur nos trois enjeux les plus importants.

Personnellement, je ne vois pas comment quelqu'un pourrait abandonner un avantage obtenu par la négociation, en échange d'une somme qui est inférieure à sa valeur.

Négocier des concessions, c'est un terrain glissant; on commence par capituler sur l'indemnité de départ, puis ils vont proposer de démanteler nos congés de maladie, et voilà même que nous entendons dire que le gouvernement songe à des propositions qui viendraient modifier nos pensions.

Les concessions, c'est dangereux!

J'ai reçu des courriels de quelques membres qui disaient au SEI d'accepter l'offre et d'abandonner notre indemnité de départ, mais qui réclament en même temps du syndicat de continuer de se battre contre la réduction des pensions ou la perte de congés de maladie, parce ce sont là des avantages qui sont importants pour eux.

Le syndicat ne devrait pas choisir l'intérêt d'un membre au détriment de l'intérêt d'un autre, et nombre de nos membres seraient sérieusement touchés par la perte de l'indemnité de départ. Le syndicat doit protéger les intérêts de tous ses membres; nous sommes les gardiens de la convention collective. Il ne faut pas oublier que les dispositions de notre convention ont été obtenues par des employé-e-s qui ont renoncé à du salaire, ou qui étaient prêts à se battre pour ces avantages. Ils n'ont pas tout simplement pensé à ce qui était bénéfique pour eux : ils se sont battus pour tous les membres.



POSTES DÉSIGNÉS COMME ESSENTIELS

Il est possible que certains d'entre vous aient été avisés par un représentant de la direction que vous occupez un poste dont les services ont été déclarés essentiels. C'est pourquoi on m'a demandé de vous expliquer les conséquences de cette déclaration.

Toutefois, vous ne devez pas conclure en lisant le présent article que la décision a été prise de recourir à la grève.

Certains postes au sein de l'Agence du revenu du Canada ont été désignés essentiels à la sécurité et à la sûreté du public. La loi interdit aux employés qui occupent ces postes désignés de faire la grève.

Un employé ne peut être officiellement désigné qu'en recevant un avis écrit de l'employeur. Cet avis reste valide tant que l'employé continue d'occuper le poste en question, à moins que l'employeur avise l'employé que le poste qu'il occupe n'est plus nécessaire pour assurer les services essentiels. Avant les récentes modifications à la loi, les fonctions qui étaient déclarées essentielles devaient être indiquées dans l'avis. Ces modifications n'exigent plus que les fonctions essentielles soient précisément indiquées. En fait, elles ne limitent plus le droit de l'employeur d'exiger qu'un employé qui occupe un poste désigné s'acquitte de **toutes les fonctions de ce poste**.

Bien que les employés et employées désignés ne puissent pas faire la grève, cela ne signifie pas qu'ils ne peuvent pas participer à certaines activités associées à la grève ou appuyer leurs collègues en grève et leur syndicat. En fait, l'appui et la participation des employés et employées désignés fait partie intégrante de toute bonne stratégie de grève et les membres désignés devraient assister et être invités à participer à toutes les réunions et séances d'information portant sur la stratégie de grève, la planification et les activités de grève.

Les membres désignés sont également encouragés à appuyer leurs collègues et leur syndicat, et au bout du compte leur propre cause, en entreprenant ou en refusant d'entreprendre certaines activités. Voici certaines suggestions qui sont tout à fait appropriées et légales :



- ♦ exécuter seulement les tâches qui se trouvent dans votre propre description de poste;
- ♦ ne pas se porter volontaire pour exécuter des tâches supplémentaires;
- ♦ ne pas se porter volontaire pour faire des heures supplémentaires ou accepter des demandes en ce sens;
- ♦ participer à des activités de piquetage avant et après vos heures de travail prévues et à vos pauses;
- ♦ participer à des comités mis sur pied par le syndicat;
- ♦ surveiller et signaler les activités de l'employeur en ce qui concerne la grève;
- ♦ exercer vos fonctions désignées de manière rigoureuse et complète sans avoir recours à des raccourcis;
- ♦ demander à l'employeur d'être escortés pour franchir les piquets de grève si vous êtes inquiets pour votre santé ou votre sécurité en les traversant;
- ♦ apporter des rafraîchissements (p. ex., du café, des beignes, etc.) et transmettre vos encoura-

(Suite page 4)

L'union fait la force, et ensemble, nous sommes plus forts.

- Nous devons demeurer unis et engagés pour parvenir à une convention;
- Nous devons rester solidaires et appuyer l'équipe de négociation, pendant qu'elle s'emploie à conclure la meilleure convention qui soit pour tous.
- Nous devons faire savoir à l'employeur que nous appuyons notre équipe de négociation. C'est vers l'employeur, qui n'a pas encore offert une convention équitable, que vous devez diriger votre colère, et non pas vers le syndicat.

Je me dévoue depuis plus de quarante ans pour les membres du SEI, et j'ai parlé avec nombre d'entre vous d'un coin à l'autre du pays. Je ne suis qu'une seule personne, mais nous avons des centaines de membres qui sont représentants syndicaux; qui consacrent des heures innombrables de leur propre temps pour travailler en votre nom. Parlez-leur; allez chercher l'information sur les négociations et demandez ce que vous pouvez faire pour aider.

Nous sommes forts, nous sommes intelligents, nous sommes exceptionnels, nous sommes travailleurs et nous méritons d'être traités avec respect et d'être rémunérés de façon équitable pour nos efforts.

Nous sommes le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt.

Robert Campbell
Président national du SEI



gements et votre appui aux employés en grève;

- rédiger des lettres aux médias, aux députés, etc. pour appuyer les employés en grève et le syndicat; et
- participer à d'autres activités comme peuvent occasionnellement vous le demander des représentants autorisés du syndicat.

L'article 24 des Statuts de l'*Alliance de la Fonction publique du Canada* (AFPC) décrit également un moyen bien tangible pour les membres désignés d'appuyer leurs collègues en grève.

Selon ces dispositions, « les membres qui touchent une rémunération de leur employeur pendant une grève légale de leur unité de négociation sont tenus de remettre à l'AFPC 25 % de cette rémunération pour chaque jour travaillé pendant la grève. » Ce 25 % se fonde sur le salaire de base du membre désigné au moment de la grève et est conservé dans un fonds destiné à alléger les difficultés des membres en grève dans la région où les fonds sont recueillis.

Il existe peut-être bien d'autres activités, auxquelles les membres désignés pourraient vouloir participer et le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt accueillerait vos suggestions avec joie.

Nous vous demandons par conséquent de les faire parvenir à votre exécutif local.

D. Shane O'Brien
Agent principal des relations de travail



MESSAGE DE VOTRE 2^e VICE PRÉSIDENTE NATIONALE

J'ai été élue deuxième vice-présidente nationale, responsable de la négociation collective, au Congrès triennal du SEI en juillet 2014. Depuis ce temps, je fais partie du processus de négociation. Cette nouvelle expérience est pour moi une véritable révélation, et j'ai maintenant une idée plus juste de ce que vit l'équipe de négociation.

Notre convention collective a expiré le 31 octobre 2012. À ce jour, nous n'avons pas conclu de convention provisoire avec l'ARC. L'équipe a travaillé très fort en notre nom pour en arriver à une entente et il y a lieu de la féliciter des efforts qu'elle fait. À la différence des deux dernières rondes de négociations, nous ne négocions plus exclusivement avec l'ARC. En raison d'une modification de la loi, apportée par Harper et le gouvernement conservateur, l'ARC doit maintenant obtenir son mandat du *Conseil du Trésor*. Cette situation a rendu la ronde de négociations très difficile et, à mon avis, contribue directement à expliquer que nous n'avons pas encore conclu d'entente provisoire. Cette ronde de négociations s'avère très longue et pénible.

Permettez-moi de vous présenter un bref survol du processus suivi jusqu'ici.

Nous avons déposé un avis de négociation le 3 juillet 2012, et la première réunion - en face à face - a eu lieu en septembre 2012. Depuis lors, les équipes de négociation se sont réunies presque tous les mois jusqu'en novembre 2013, moment où les parties ont convenues de reprendre les pourparlers avec l'aide d'un médiateur fédéral. La médiation a eu lieu en janvier et en février 2014. Au cours des rencontres de février, les pourparlers ont été rompus, car l'ARC refusait d'aborder les enjeux cruciaux soulevés lors de cette ronde. L'ARC a déclaré une impasse et a déposé une demande d'établissement d'une *Commission d'intérêt public* (CIP). Des sessions locales d'information, auxquelles participait un membre de l'équipe de négociation, ont été tenues dans l'ensemble du pays, en vue de faire le point sur l'état actuel des négociations et d'en discuter. En juin 2014, le président de la CIP a retenu les dates du 8 et du 9 octobre. Des présentations ont été faites par les deux parties et la CIP a rendu public ses recommandations à la fin de novembre 2014. Ces recommandations sont non exécutoires et visent à guider les parties dans les négociations et à leur fournir un moyen de progresser vers la conclusion d'une convention. Depuis la publication du rapport de la CIP, l'équipe s'est réunie à nouveau avec l'ARC du 2 au 5 décembre 2014 et les prochaines rencontres sont prévues pour la semaine du 2 au 6 février 2015.

Vous pouvez consulter les mises à jour et l'information sur les négociations à :

www.syndicatafpc.ca et www.ute-sei.org.

Il est difficile de négocier quand vous devez composer avec une équipe qui ne peut pas vraiment négocier. Nous en sommes à une étape critique dans nos négociations. À mon avis, l'ARC ou, plus précisément, le *Conseil du Trésor*, estime que notre équipe de négociation n'a pas l'appui des membres et que vous accepterez tout ce qu'il vous offre, peu importe à quel point ce qu'il offre est modeste. Montrez-lui qu'il a tort!

Au cours de la présente ronde, nous avons demandé à nos militantes et militants locaux de communiquer périodiquement avec vous afin de vous tenir à l'affût et de vous inviter à manifester votre appui et votre action. Il est à espérer que vous avez vu ces personnes en train de distribuer cette information à l'extérieur de votre lieu de travail et que vous avez pris les mesures demandées. Il s'agit d'une partie très importante du processus de négociations. Vous pourriez peut-être vous demander que puisque vous n'êtes qu'une seule personne, comment pouvez-vous faire une différence? C'est la raison d'être de notre syndicat et, grâce à notre intervention collective, nous pouvons réaliser de grandes choses. Ce que vous pouvez faire?

Montrez à notre employeur que vous appuyez notre équipe de négociation et que vous voulez une convention collective équitable.

Solidairement,

Madonna Z. Gardiner
2^e vice-présidente nationale du SEI



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE NATIONALE DE L'AFPC



Je tiens à profiter de cette occasion pour souhaiter, à tous les membres du SEI, mes meilleurs vœux de santé et de bonheur pour la nouvelle année.

Ce que je souhaite pour nous tous pour 2015, c'est une convention collective équitable. Et je dis bien « nous tous » car, pour celles et ceux d'entre vous qui ne me connaissent pas, je suis une fière membre du SEI/AFPC de la Section locale 50031 du Centre des données fiscales de Winnipeg. Cette année marque mon 35^e anniversaire auprès de l'ARC et, à ce titre, je ne connais que trop bien les frustrations des négociations collectives avec cet employeur.



Je sais que le processus de négociation est long et que nous avons encore du travail à faire, pour obtenir une convention collective. Mais nous y arriverons si nous continuons à appuyer notre équipe de négociation. D'abord et avant tout, votre syndicat a pour mission de défendre ce que nous avons négocié au fil des ans et de s'employer à protéger nos membres et leurs emplois. Le processus actuel est peut-être frustrant, mais c'est précisément ce que nous faisons :

défendre et protéger nos membres et leur convention collective obtenue de haute lutte.

Je suis fière du travail que fait l'équipe de négociation. Elle a maintenu rigoureusement et clairement sa détermination à vous obtenir la meilleure convention collective qui soit.

L'employeur, sous l'emprise du *Conseil du Trésor*, a eu recours à de nombreuses stratégies pour tenter de dissuader nos membres d'appuyer l'équipe. Il n'a pas réussi, grâce au travail des militantes et militants du SEI visant à assurer que tous les membres sachent ce qui se passe à la table de négociation.

Nous savons toutes et tous que des membres mobilisé-e-s constituent la clé de l'obtention d'une convention collective juste et équitable.

En ma qualité de présidente nationale de l'AFPC et d'agente du Conseil exécutif de l'Alliance affectée à l'Unité de l'ARC, j'œuvrerai de concert avec l'équipe de négociation afin d'assurer que tous nos membres sont traités avec respect et dignité.

Puisque nos groupes du *Conseil du Trésor* et d'autres agences négocient également avec l'employeur pour obtenir une convention collective équitable, nous nous défendrons vigoureusement et nous nous appuierons les uns et les autres.

Solidairement,

Robyn Benson;
Présidente nationale de l'AFPC

J'appuie mon



équipe de négociation