



NÉGOCIATIONS

Je tiens à souligner les bienfaits de vos appuis, lors des différentes démonstrations de support à l'équipe et à notre processus de négociation. Ces expressions de solidarité, démontrent votre appui au travail que les membres de l'équipe de négociation font à la table, c'est ce qui nous permet de continuer la bataille.

Je remercie donc toutes les dirigeantes et tous les dirigeants des sections locales et vous, membres du SEI, qui avez dû - à maintes reprises - braver le froid et les intempéries, pour mener des activités de mobilisation, des distributions de bulletins (qui fournissent l'information nécessaire à la compréhension et à la prise de décision éclairée) afin d'atteindre nos objectifs de négociation.

La nouvelle année a débuté par deux (2) séances de médiation, qui ont pris fin le 27 février 2014, car aucun enjeu important ne nous a été accordé. Les deux parties en sont rendus à une impasse.

Notre processus de négociation est donc rendu à un point tournant, puisqu'à ce jour la négociation et la médiation ont été infructueuses.

L'employeur/gouvernement a demandé l'établissement d'une *Commission d'Intérêt Publique* (CIP). Cette CIP peut être demandée par l'une des deux parties, afin de tenter de conclure une entente.



La *Commission des relations de travail dans la fonction publique* (CRTFP) nomme la présidence et la CIP est de plus composée de deux autres membres nommés respectivement par le syndicat et l'employeur.

Après avoir examiné les mémoires du syndicat et de l'employeur, présentés en audition pour expliquer leurs positions sur les questions en litige, la Commission fait des recommandations qui ne sont pas exécutoires. La création de cette Commission est un passage obligé dans le processus de négociation, et ce processus peut prendre quelques mois. **(Pour plus d'information sur la CIP, veuillez consulter la page 4).**

Les expériences avec cette Commission sont nouvelles, et nous ne pouvons rien présager.

Ce qu'il faut retenir dès maintenant, ce sont nos revendications et l'engagement que nous devons tous prendre à les défendre. Ce sont nos priorités mises de l'avant dans notre processus de négociation; telles que des nouvelles protections contre la sous-traitance et l'abolition des services, qui élimineront plusieurs emplois, ainsi que contre l'utilisation outrancière des étudiants. Ceci inclut également l'amélioration des horaires de travail et des régimes de congés, l'établissement de nouvelles règles assurant l'équité lors des nominations intérimaires et la politique d'embauche pour les employés à durée déterminée, afin qu'ils puissent accéder aux statuts indéterminés. Bien entendu, nous réclamons des augmentations salariales selon les projections économiques, afin de protéger notre pouvoir d'achat et de faire face à l'augmentation constante du coût de la vie.

Nous désirons également un contrat de trois (3) ans pour des raisons évidentes, sinon nous allons recommencer à négocier dès cette année (2014) et nous aurons à faire face à cette volonté annoncée de nous imposer de nouvelles concessions.

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

Il faut protéger nos acquis, que l'employeur/gouvernement veut voir disparaître, telle que l'indemnité de départ en cas de départ volontaire, pour laquelle l'employeur/gouvernement **n'offre rien en contrepartie.**

Il est de plus question que l'employeur/gouvernement s'en prenne à nos congés de maladie, pour les prochaines négociations; et quoi d'autre ?

Nos objectifs sont clairs, comme vous pouvez le constater.

Pour obtenir une entente signée, nous devons monter d'un cran nos activités de mobilisation et démontrer que nous voulons être respectés comme travailleurs responsables et engagés auprès de notre employeur et envers les services que nous donnons aux contribuables.

Nous sommes également des participants à l'économie de ce pays, et nous devons protéger nos acquis négociés de bonne foi, ainsi que nos droits à la libre négociation que le gouvernement attaque constamment.

Nous devons également sauvegarder nos droits et notre sécurité d'emploi, notre futur et nos familles. La possibilité d'atteindre nos objectifs passe par l'engagement de chacun de vous, pour grossir la force du nombre.

Engagez-vous pour le respect et l'équité.

Les membres de votre équipe de négociation sillonnent le pays pour vous rencontrer dans des réunions spéciales, (**Voir l'encadré de la page 3**).

**Ensemble, nous pouvons faire de grandes réalisations.
Ma convention collective, mes priorités, mon emploi, nos familles**

*Denis Lalancette
2^e Vice-président national*

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Avril, 28
Jour national de deuil

Mai, 2 - 4
Comités du congrès
(Ottawa, ON)

Juin, 2 - 5
Conseil exécutif et
CNCSP
(Ottawa, ON)

Juillet, 16 - 19
Congrès national
(Windsor, ON)

Sep, 23 - 28
Conseil exécutif et
Conf. des Président-e-s
(Ottawa, ON)

Jour de

Deuil

À la mémoire
des morts
et des blessés
sur le lieu
de travail

le 28 avril

Congrès triennal du SEI - 2014

**Notre congrès triennal se tiendra à Windsor - Ontario
du 16 au 19 Juillet 2014.**

Les délégué-e-s éliront les nouveaux dirigeant-e-s et voteront sur les résolutions. Les détails sur le congrès sont déjà sur notre site du Congrès, et les résolutions y seront affichés dès qu'ils ont été revues par les comités du congrès.

Visitez le site internet,
lisez les résolutions, et
contactez votre exécutif
local afin de lui faire
savoir comment vous
aimeriez qu'il vote sur
les résolutions.

**FAITES ENTENDRE
VOTRE VOIX.**



<http://ute-sei.org/convention2014/Francais/>

TOURNÉE DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION

Les membres de l'équipe de négociation visiteront chacune de nos 58 sections locales, à travers le pays, pour vous rencontrer, au cours des mois de mars, avril et mai 2014.

Veuillez prendre le temps de participer à ces rencontres, pour savoir de première main comment les négociations se sont déroulées, et les étapes qui suivront. Seule une personne qui a été à la table, peut vous fournir - de l'intérieur - l'information sur la façon dont ils étaient traités par l'employeur à la table.

Ce sera l'occasion idéale pour vous de poser des questions à un membre de l'équipe de négociation, et savoir pourquoi nous n'avons pas encore d'entente et les raisons pour lesquelles nous tenons à nos revendications actuelles.

Si vous ne savez pas quand votre rencontre aura lieu, veuillez contacter un membre de votre exécutif local.

Le coin du président

Quel message puis-je transmettre, quand il y a tellement de choses qui se passent en ce moment?

Le SEI a communiqué avec vous à propos de nombreux enjeux: les attaques du gouvernement Harper; les mises à jour de la négociation collective; l'impact de la *Simplification de la dotation* menée par l'employeur; l'utilisation accrue des étudiants comme main-d'œuvre à rabais, le manque de respect des temporaires; les **ACCÈS NON-AUTORISÉS**, et je pourrais continuer encore et encore.

Au cours de mes déplacements à travers le pays, participant aux Assemblées générales annuelles et visitant les bureaux, j'ai eu le privilège de me lancer dans des stimulantes conversations avec des membres. Ils m'ont offerts des nombreux points de vue sur ce qui se passe dans les bureaux et à la négociation.

Certains membres ont dit vouloir que les négociations prennent fin, car ils ne croyaient pas que nous pouvons gagner, etc. mais **la majorité des membres a indiqué qu'elle n'est pas prête à signer pour rien**, qu'elle n'est pas prête à laisser ce gouvernement démanteler sa convention collective et qu'elle est prête à continuer à se battre pour les gens qui viennent après eux.

La prochaine génération mérite d'avoir un traitement juste et équitable.

Le message est simple.

NOUS AVONS TOUS À NOUS METTRE DEBOUT,
UNIS DANS NOTRE CONVICTION
D'AVOIR MÉRITÉ RESPECT ET DIGNITÉ.

**NOUS SOMMES FIER D'ÊTRE DES
FONCTIONNAIRES.
NOUS MÉRITONS UN TRAITEMENT
ÉQUITABLE.**

TENEZ-VOUS DEBOUT POUR VOUS,
POUR VOS ENFANTS, VOS PETITS-ENFANTS
ET POUR LES FUTURS MEMBRES,
TOUT COMME CEUX ET CELLES AVANT VOUS
SE SONT DÉFENDUS,
POUR LES BÉNÉFICES
QUE VOUS APPRÉCIEZ PRÉSENTEMENT.

Bob Campbell
Président national



L'ÉTAPE SUIVANTE EST LA CIP (COMMISSION D'INTÉRÊT PUBLIC)

Le 6 mars 2014, nous avons reçu de la *Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)* l'avis officiel, à l'effet que l'*Agence du revenu du Canada (ARC)* avait déposé une demande d'une CIP. Dès réception de la notification, nous avons sept (7) jours pour répondre avec notre liste des questions demeurrées en suspens; ce qui a été envoyé en temps opportun.

Une fois les deux parties ont présenté leurs listes, à moins d'objection de part ou d'autre, la prochaine étape consiste à ce que les parties soumettent le nom de leur candidat pour le groupe. La CIP se compose de trois personnes : un candidat pour chaque partie et un président de la CIP.

La *Commission* va également nous demander de parler avec la gestion, pour voir si nous pouvons convenir d'un président, qui est généralement choisi dans une liste d'arbitres fournie par la *Commission*. Si nous ne parvenons pas à un accord, la *Commission* choisit le président.

La CIP, une fois établie, se met au travail pour tenter de fixer des dates d'audition, ce qui n'est jamais facile, du fait que tout le monde a tendance à être occupé.

Une fois la date fixée pour une audition, les parties préparent des mémoires, qui sont des documents complexes, expliquant leurs positions sur les questions en suspens.

Le «mémoire» peut facilement dépasser 100 pages. Habituellement, la CIP nous demande d'échanger les mémoires, en plus de les lui soumettre, dix (10) jours avant l'audition.

L'audition peut - à la discrétion de la présidence - être d'un jour, de deux jours, ou d'une semaine. Une fois que les parties aient présenté leurs observations, et que l'audition ait suivi son cours, la loi dit que la CIP dispose de trente (30) jours pour RENDRE UNE RECOMMANDATION, sauf s'il a besoin de plus de temps.

Selon les expériences passées, chaque CIP avait eu besoin de plus de temps.

EXAMEN DES ÉTAPES D'UNE CIP :

- Accord sur les questions demeurrées en litige
- Soumission des noms de nos candidats
- Nomination de la présidente/du président
- Mémoires préparés
- Date d'audition fixée
- Audition
- Recommandation non-contraignante dans les 30 jours (ce qui n'arrive presque jamais).

Sur la base de l'expérience passée de l'AFPC avec ce processus, il serait surprenant que l'audition ait lieu avant juin 2014.

**RAPPELONS QUE NOUS POUVONS RETOURNER À LA TABLE À TOUT MOMENT,
ET QUE NOTRE POSITION A ÉTÉ, ET CONTINUE D'ÊTRE
QUE NOUS SOMMES PRÊTS À NÉGOCIER.**

CHANGEMENT D'ADRESSE

Veuillez noter que tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à Sylvie Bastien (basties@ute-sei.org) au bureau national.

Si vous n'avez pas accès à un courriel, svp transmettez-le à un représentant local ou expédiez-le directement au bureau national :

233 rue Gilmour, Suite 800, Ottawa ON, K2P 0P2.



L'AVENIR NOUS APPARTIENT

L'humeur du public est en train de changer, les services que vous assurez et ceux que rendent vos collègues syndiqué-e-s d'autres organisations, sont reconnus à la lumière des compressions et des campagnes de dénigrement du service public. L'opinion publique canadienne, et les sondages, révèlent une tendance qui reconnaît que de moins en moins de personnes acceptent l'argument de l'« austérité ». Si l'on jette un coup d'œil plus vaste sur les sondages, à l'échelle internationale, on constate également que le désir de jeter le blâme à tort et à travers pour attaquer les services ne convainc plus.

Certes, il y a eu des reculs temporaires, comme les négociations rendues devant une *Commission d'intérêt public* (CIP) et le récent échec face à la **C-10**, *Loi sur le contrôle des dépenses* (il y aura appel sur le recul de salaire de notre dernier contrat), mais, pour reprendre un vieux cliché, « NOUS SOMMES DANS UN MARATHON, ET NON PAS DANS UN SPRINT ».

En Ontario, le plus grand porte-parole de la province sur la législation anti-travailleurs et pro-privatisation, Tim Hudak, a publiquement abandonné ses politiques sur la main-d'œuvre syndiquée, (peut-être pas en privé, mais certainement publiquement). Pourquoi ?

Parce qu'il a entendu très clairement que les électeurs de la province n'en veulent pas. Ils ne veulent pas d'une politique qui réduit la classe moyenne, ou qui réduit le pouvoir d'achat de la famille. Le public voit bien l'avantage à ce que les syndicats forcent le secteur privé à faire la concurrence avec des emplois syndiqués, augmentant ainsi la barre au lieu de l'abaisser.

Songez au projet de loi **C-377**, (loi modifiant la *Loi de l'impôt sur le revenu* - autrement connu comme le projet de loi anti-syndicats) que les sénateurs conservateurs ont modifié au point de le rendre inoffensif. Ils n'ont pas concocté ce plan au milieu de la nuit; ils l'ont fait parce qu'ils ont écouté les militantes et militants syndicaux, les constitutionnalistes, les défenseurs de la vie privée ET, SURTOUT, LES SYNDIQUÉ-E-S DE TOUS LES SECTEURS.

Jetez un coup d'œil sur les chiffres des sondages, durant les trois dernières années, et surtout ceux de l'année passée. Vous verrez une nette tendance qui n'augure rien de bon pour l'establishment antisyndical. Son discours est répétitif, les attaques verbales enflammées sont devenues ennuyantes, et ses insultes ne sont, ma foi, même plus des insultes mais une tragicomédie.

Quand nous gagnerons – et nous allons gagner – ce ne sera pas parce que **nous** aurons demandé ce combat, ce ne sera pas parce que **nous** aurons présenté des projets de loi antisyndicaux, ce ne sera pas parce que **nous** en aurons fait le thème de notre croisade, ce ne sera pas parce que **nous** réduisons les services, et ce ne sera sûrement pas parce que **nous** aurons causé une crise économique.

Ce sera parce que nous sommes devenus d'avantage unis et que nous ayons réussi à inclure nos collègues et les collectivités, qui commencent à reconnaître cette réalité. Ce sera grâce à votre résilience et à votre intégrité, parce que vous savez comment vous devez travailler fort pour une cause supérieure, et que vous n'aurez laissé personne vous convaincre du contraire.

**TENEZ-VOUS DEBOUT, IMPLIQUEZ-VOUS,
POSEZ DES QUESTIONS, RESTEZ FORTS.**

Adam Jackson
Président, Comité d'action politique

CESSATIONS D'EMPLOI ET RÉVOCATIONS DES AUTORISATIONS DE SÉCURITÉ

Le Bureau national du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) a noté une tendance récente chez l'employeur : au moment de mettre fin à un emploi, pour cause d'accès non autorisé ou autre chose du genre, l'employeur fait révoquer l'autorisation de sécurité de l'employé-e en cessation d'emploi.

En conséquence de la révocation de son autorisation de sécurité, l'employé-e a de la difficulté, ou est dans l'impossibilité, de trouver un emploi par la suite avec l'Agence du revenu du Canada, pour ne pas dire ailleurs dans la fonction publique fédérale. En outre, même si son grief de cessation d'emploi est accueilli, l'employé-e pourrait ne pas être rétabli dans son ancien poste, n'ayant plus d'autorisation de sécurité.

Par conséquent, le SEI recommande vivement que, en pareil cas, l'employé-e présente deux griefs séparés et distincts : le premier pour contester sa cessation d'emploi et le deuxième pour contester la révocation de son autorisation de sécurité.

En outre, le SEI recommande à l'employé-e qui se trouverait dans cette situation de parler **immédiatement** à une représentante ou un représentant de sa section locale pour demander de l'aide.

Shane O'Brien
Agent principal des relations de travail

L'AUTO-IDENTIFICATION, EST-ELLE BÉNÉFIQUE ? ABSOLUMENT !

Chaque année, l'Agence du revenu du Canada (ARC) et le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) font la promotion, à l'interne, de la campagne d'auto - identification.

Le formulaire du *Conseil du Trésor* permet à tous les employés de s'auto-identifier comme membre d'un (1) ou de plusieurs des quatre (4) groupes désignés en équité.

Si vous ne vous considérez pas comme un membre d'aucun des quatre (4) désignés en équité, vous pouvez quand même vous auto-identifier en tant que tel.

L'information recueillie est protégée en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et, par conséquent, soyez assurés que vous pouvez en toute confidentialité auto-identifier votre statut (femmes, autochtones, personnes ayant un handicap et / ou des minorités visibles).

Une fois les statistiques internes compilées, l'ARC peut déterminer quel est le pourcentage de la main-d'œuvre, divisée en catégories, pour les quatre (4) groupes.

Ces statistiques internes sont ensuite comparées à la disponibilité sur le marché du travail (DMT); chiffres tirés du dernier recensement de *Statistiques Canada*.

Les calculs, une fois terminés, déterminent les effectifs de l'ARC et le degré de sous – représentation, ou non, des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Un plan d'équité en matière d'emploi déterminera par la suite la meilleure façon de combler les postes, pour chaque groupe de professions qui affiche des écarts (ou une sous-représentation).

Pour aider à réaliser tout ce qui précède, vous devez d'abord vous auto-identifier via le formulaire du *Conseil du Trésor* ; sinon, l'ARC ne sera pas en mesure de déterminer s'il y a, ou non, sous-représentation.

L'ARC et le SEI font conjointement la promotion de l'auto-identification et vous encouragent fortement à y participer activement.

Si vous avez des questions, ou des préoccupations, liées à la campagne d'auto - identification, n'hésitez pas à contacter le *Comité des chances égales du SEI* via :

<http://www.ute-sei.org/Francais/comite/chances-egales/index.cfm>

AYEZ VOTRE MOT À DIRE ! AUTO-IDENTIFIEZ VOUS.

Comité des chances égales du SEI



PROJET DE LOI C-23

LOI SUR L'INTÉGRITÉ DES ÉLECTIONS

Qui dit intégrité dit équité. Mais équité pour qui?

Ce projet de loi, déposé à la Chambre des communes en février 2014, est une tentative du gouvernement conservateur de remporter une autre majorité en 2015. Stephen Harper veut gagner les prochaines élections à tout prix. S'il doit pour cela s'en prendre à la démocratie au Canada et décourager la participation au vote, il ne reculera pas.

Le projet de loi est entaché de lacunes importantes et les Canadiennes et Canadiens devraient s'inquiéter. Avec cette nouvelle loi, on aura plus de difficulté à voter; la Loi enlèvera à Élections Canada la capacité de mener des campagnes de sensibilisation pour inciter à voter, et, loin de donner plus de pouvoirs au directeur général des élections pour réprimer la tricherie ou la fraude électorales, elle complique sa tâche.

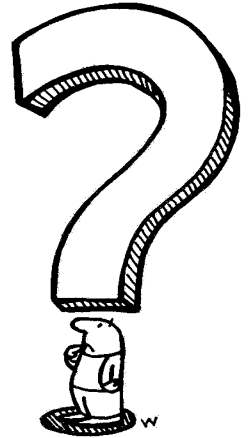
Le nombre de Canadiennes et de Canadiens qui vont voter est en baisse depuis des années. Aux élections de 2011, seulement 61 % ont voté. Notre gouvernement devrait faire tout en son pouvoir pour les inciter à voter. Mais non! Cette nouvelle loi compliquera les choses pour les Canadiennes et Canadiens; elle élimine le système des répondants (qui permet à une personne sans pièces d'identité de demander à une autre personne munie de pièces d'identité valides de répondre pour elle, et de pouvoir voter) et exige une preuve d'identité pour voter. Ceux qui n'ont pas de preuve d'identité valide seront refusés. Et qui donc, dans notre société, n'a pas les pièces d'identité requises? Les étudiantes et étudiants qui sont partis de chez eux pour la première fois, les personnes à faible revenu qui déménagent souvent, les aînés qui sont déménagés dans un centre de soins ou, parfois, les gens des Premières nations qui vivent dans les réserves. Fait intéressant, les statistiques révèlent que ces groupes sont ceux qui risquent le moins de voter pour un gouvernement conservateur.

Lorsque la « Loi sur l'intégrité des élections » sera en vigueur, Élections Canada ne pourra plus mener de campagnes ni des programmes de sensibilisation pour inciter à voter. Les programmes scolaires d'éducation démocratique au Canada seront abolis. Un cours de civisme aujourd'hui donné dans une école secondaire pour expliquer les élections au Canada et qui simule une élection en vue d'intéresser les étudiants disparaîtra. Pourquoi le fait d'encourager à voter et d'enseigner la démocratie aux jeunes est-il une mauvaise chose? La réponse : C'est mauvais lorsque les personnes que vous instruisez ne votent pas dans le sens que vous souhaiteriez.

Pour le directeur général des élections du Canada, Marc Mayrand, qui a été nommé par Stephen Harper, cette loi est un « affront à la démocratie »; le DGE la qualifie de « représailles pour les conflits antérieurs d'Élections Canada avec le Parti conservateur ».

Après les élections de 2011, des plaintes ont été déposées à Élections Canada au sujet du « scandale des appels automatisés » et d'autres délits électoraux commis par le Parti conservateur. Élections Canada a tenu le parti responsable, ce pour quoi le gouvernement Conservateur, vengeur et mesquin, lui rend la monnaie de sa pièce.

Après les événements des élections de 2011 et l'enquête sur le scandale des appels automatisés, le directeur général des élections du Canada a demandé de nouveaux pouvoirs pour permettre au commissaire aux élections fédérales de contraindre des témoins à rendre témoignage pendant ses enquêtes. Aujourd'hui, les personnes qui pourraient être mêlées à une fraude électorale ou à des manœuvres frauduleuses ou en avoir connaissance ne peuvent être obligées de témoigner au sujet de ce qu'elles savent. Le commissaire aux élections se trouve donc presque dans l'impossibilité de réunir l'information nécessaire pour faire appliquer la Loi électorale. Le directeur général des élections a demandé des changements. Réaction des Conservateurs : ils ont retiré au directeur général des élections le pouvoir de nommer le commissaire aux élections et envoyé le poste dans la fonction publique fédérale. Nous savons tous avec quelle liberté



les fonctionnaires peuvent parler. Donc, si l'histoire est un bon indicateur, le titulaire de ce poste très important sera muselé par le gouvernement. Les Canadiennes et Canadiens demeureront dans le noir au sujet des éventuels méfaits des partis politiques en période électorale. C'est ainsi que les Conservateurs aiment faire les choses!

La presse a qualifié le projet de loi de vindicatif et antidémocratique, et de moyen de supprimer le vote des jeunes, des aîné-e-s et des autres personnes vulnérables. Les Conservateurs agissent à la vitesse de l'éclair pour le faire adopter au Parlement. En tant que citoyennes et citoyens canadiens, nous devons nous lever, dire à nos députés que cela n'est pas acceptable et, surtout, aller voter aux prochaines élections. J'ai lu dans Facebook une ligne qui m'a vraiment rejointe : « **Si 99 % des gens vont voter, on se fichera pas mal de ce que veulent les 1 % qui restent** ». J'espère que, aux élections de 2015, les Canadiennes et Canadiens iront voter en nombre record pour montrer au gouvernement que son attaque contre la démocratie au Canada n'a rien donné.

Andrea Holmes
Agent des relations de travail par intérim

TONY CLEMENT VEUT RÉFORMER LES CONGÉS DE MALADIE. QUI S'EN SOUCIE?

Chaque fois que le gouvernement réussit à arracher quelque chose aux fonctionnaires, les employeurs du secteur privé ont plus de facilité pour enlever la même chose à leurs employé-e-s également. Plutôt que d'appuyer une course vers le sommet, pour améliorer le sort de tous les travailleurs et travailleuses, ceux qui sont d'accord avec Tony Clement appuient la course vers le bas, qui est le rêve de tous les employeurs. Si vous êtes au salaire minimum, votre employeur vous paierait moins s'il le pouvait. Si vous n'y êtes pas, vous avez encore le salaire et les droits que vous avez parce que votre employeur a dû subir la concurrence d'un autre employeur, mais chaque concession que remportent ses concurrents est un autre droit qu'il n'a plus à vous offrir. Lorsqu'elle dit « ON EST TOUS TOUCHÉS », l'AFPC ne parle pas seulement de ses membres, mais de tous les Canadiens et Canadiennes!

Alors pourquoi vous inquiéter de perdre un peu de congés de maladie dont vous pourriez ne jamais avoir besoin? Pour paraphraser Martin Niemöller (*):

D'abord ils m'ont pris mes congés de maladie,
et je n'ai rien dit parce que j'étais rarement malade.

Ensuite ils m'ont pris mon indemnité de départ volontaire,
et je n'ai rien dit parce que j'étais près de la retraite.

Puis ils ont voulu m'enlever mes droits à la négociation collective,
et je n'ai pas parlé parce que j'estimais avoir tout ce dont j'avais besoin.

Puis ils s'en sont pris au droit de me syndiquer,
et il n'y avait plus personne pour parler en mon nom.

Harvey Patterson; Délégué, section locale 70001

(*) **Martin Niemöller, pasteur allemand (1892 - 1984), qui a été interné en 1937 au camp de concentration de Sachsenhausen a écrit**

Quand ils sont venus chercher les communistes,
Je n'ai rien dit, Je n'étais pas communiste.

Quand ils sont venus chercher les syndicalistes,
Je n'ai rien dit, je n'étais pas syndicaliste.

Quand ils sont venus chercher les juifs,
Je n'ai pas protesté, je n'étais pas juif.

Puis ils sont venus me chercher,
Et il ne restait personne pour protester



NÉGOCIATIONS AVEC L'ARC

Sommaire de notre position actuelle

Depuis le début des négociations avec l'ARC, en septembre 2012, **nous avons passé près de 40 jours** à négocier. Nous avons poursuivi les pourparlers six jours en médiation. Nous voulons continuer la négociation, car il y a encore plusieurs questions non réglées. Voici une synthèse de nos propositions et des questions présentement en suspens.

Convention de trois ans

Nous proposons que la convention collective vienne à échéance le 31 octobre 2015, soit un contrat de trois ans. C'est la norme qui a été établie au cours du présent cycle de négociations à la fonction publique fédérale. Et c'était également la norme à l'ARC, jusqu'à maintenant. L'ARC demande déjà l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire, mais les négociations actuelles sont trop avancées pour qu'elle puisse demander d'autres concessions, telles que des modifications aux congés de maladie.

Notre position est simple : nous voulons une convention collective de trois ans, pour que nos congés de maladie et nos autres droits durement acquis soient protégés jusqu'à l'automne 2015, en prévision de la prochaine élection fédérale. L'employeur, lui, propose une convention de deux ans, qui prendrait fin en octobre 2014. Or, si notre contrat venait à échéance à cette date, cela permettrait à l'employeur de proposer des changements au régime de congés de maladie et d'autres concessions avant la fin de l'année.

Protection des emplois

Dans cette ronde de négociations, nous cherchons à obtenir de nouvelles protections. L'ARC a éliminé des postes et a eu recours à la sous-traitance. Le gouvernement a accordé une grande priorité à la réduction de postes et à la privatisation. Nous devons nous protéger. Nous avons donc proposé des protections contre les mises à pied, la sous-traitance et les suppressions de postes. Nos revendications sont conformes à ce qui a déjà été consenti à d'autres employés fédéraux, notamment Postes Canada. Le gouvernement et l'ARC ont rejeté ces propositions.

Horaire de travail

Afin de protéger les employés à temps partiel et ceux qui travaillent le soir et la fin de semaine, nous avons proposé **d'améliorer les dispositions sur l'établissement des horaires de travail**. Nous revendiquons, entre autres, la reconnaissance de l'ancienneté. Ce sont des avantages que **d'autres employeurs fédéraux ont déjà consentis à leurs employés**. Nous cherchons aussi à obtenir des horaires plus souples pour ceux et celles qui travaillent le jour.

Emplois précaires à l'ARC

Selon les données fournies par l'ARC, il y aurait plus de 8 000 travailleuses et travailleurs nommés pour une durée déterminée à l'Agence. Bon nombre d'entre eux y travaillent depuis des années, mais n'ont jamais pu décrocher un emploi permanent. Nous avons proposé de mettre sur pied un comité mixte sur le traitement équitable des employés lorsqu'il est question de stabilité en emploi à l'ARC.

Congés

Aux termes du libellé que nous proposons, les politiques sur divers types de congés (avec étalement du revenu, pour rendez-vous médicaux, par ex.) seraient intégrées à la convention collective. Cela garantirait un accès équitable à ces congés.

Revendications pécuniaires - Position de l'employeur

Nous avons présenté nos revendications à l'ARC l'automne dernier. L'employeur s'est empressé de les rejeter et de déposer sa proposition : une convention de deux ans assortie d'une augmentation de 1,75 % en 2012 et de 2 % en 2013 et l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire. Et sa position n'a

pas changé depuis.

Notre position - Prime d'ancienneté

À quelques reprises, des membres ayant beaucoup d'ancienneté ont soulevé le problème suivant : les employés qui ont travaillé de longues années ne sont pas (ou si peu) rémunérés en conséquence. Nous avons proposé de mettre en place une prime d'ancienneté semblable à celle que nous avons négociée pour les membres du groupe SV au Conseil du Trésor. Contrairement à l'échelle salariale, déterminée selon le type de poste et les compétences acquises au fil des ans, une telle prime est fonction du nombre d'années de service, peu importe l'emploi ou la classification.

Hausses salariales

Nous proposons une hausse annuelle de 3 %, ce qui est tout à fait conforme aux prévisions établies par plusieurs institutions financières et prévisionnistes partout au Canada relativement aux augmentations salariales dans les secteurs public et privé pour 2012 et 2013. Nous revendiquons aussi une augmentation économique de 1 %, en vigueur dès la signature de la convention. Cette relativité s'est effritée au cours des dernières années.

Échelle salariale

L'échelle salariale n'est pas basée sur l'ancienneté, mais plutôt sur les compétences d'emploi. C'est le passage du temps, ainsi que les compétences et les connaissances acquises, qui permet à l'employé de gravir les échelons jusqu'au taux de rémunération maximal pour son poste. Et plus vite il atteint ce taux, mieux c'est. Telle est la position que défendent depuis toujours le SEI, l'AFPC et l'ensemble du mouvement syndical.

Par exemple, selon leur grille salariale, les SP doivent travailler plus longtemps que les PA au Conseil du Trésor qui occupent des emplois comparables pour atteindre le taux maximal. Nous proposons, par conséquent, d'éliminer un échelon dans les grilles salariales des groupes SP et MG. Nous proposons également de réduire l'écart important qui existe entre les niveaux SP 7 et SP 8. Malgré les progrès accomplis dans ce dossier lors de la précédente ronde de négociations, il y a toujours un écart de 18 % entre ces deux niveaux.

Rémunération d'intérim

Les règles sur la rémunération d'intérim sont une source de frustration pour bien des membres de l'unité de négociation. Nous voulons que toute période de travail effectuée à titre intérimaire compte pour les augmentations d'échelon salarial pour tous les membres de l'unité de négociation, sans exception.

Nous proposons, également, que les employés nommés à titre intérimaire soient placés sur l'échelle salariale correspondant à celle du poste qu'ils occupaient immédiatement avant leur nomination plutôt que sur l'échelle salariale de leur poste d'attache.

Nous proposons donc que ces règles soient intégrées dans notre convention, et non pas seulement dans les politiques de l'employeur, de manière à les protéger.

Indemnité de départ

L'employeur a proposé d'éliminer l'indemnité en cas de départ volontaire. À la table de négociation, nous avons fait valoir notre position : protéger cet acquis vieux de plus de 40 ans. Si nous devons acquiescer à la proposition de l'employeur, ce ne serait qu'en échange d'un gain significatif pour nos membres. Les changements proposés à l'indemnité de départ représentent un élément clé du programme du gouvernement pour soutirer des concessions aux fonctionnaires.

Dans ses négociations avec bon nombre d'autres groupes, le gouvernement a accordé des améliorations économiques importantes – bien au-delà des augmentations salariales types – en échange de l'indemnité de départ. Mais à nous, il n'offre rien.