



MESSAGE DU PRÉSIDENT

Comme nous nous dirigeons vers la nouvelle année, je demande à tous les membres du SEI de rester unis et de défendre les droits et avantages contenus dans notre convention collective, pas seulement pour nous, mais pour tout le monde autour de nous qui a besoin de ces protections. Nous devons nous rappeler de remercier toutes les personnes, avant nous, qui se sont levées et qui ont fait des sacrifices pour atteindre les avantages que nous avons. Nous avons subi des nombreuses batailles et nous nous sommes tous tenus debout pour parvenir aux petits gains que nous avons obtenus.



Donc, je demande: «Comment pouvons-nous demeurer à l'écart et laisser tomber ces droits durement gagnés? Comment pouvons-nous ne pas penser aux générations à venir après nous, ou aux jeunes travailleurs qui travaillent à nos côtés? ».

Nous avons encore notre indemnité de départ et, comme je l'ai dit dans le passé, ce combat est non seulement pour notre indemnité, mais également pour laisser savoir à la gestion que nous n'accepterons pas la négociation de concessions.

Comme nous l'avons vu dans le reste de la fonction publique, **ce qui a commencé avec les indemnités de départ atteint maintenant les prestations de congé de maladie**. Si vous avez suivi les manchettes ces derniers temps, **elles parlent présentement de s'attaquer, à nouveau, à nos régimes de pensions**. Quelle sera la prochaine cible?

Commencer à accepter ces concessions risque de devenir une pente extrêmement glissante.

Nous devons nous lever, être unis et délivrer le message que les membres du SEI ne sont pas prêts à suivre cette voie. Nous nous engageons à nous asseoir avec la direction et nous allons travailler à négocier une convention collective **ÉQUITABLE**.

Cela se fera si, et seulement si, les **DEUX CÔTÉS** sont prêts à venir à la table avec un mandat de négocier.

L'équipe de négociation du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt était bien disposée et prête à parler et à travailler avec la gestion. Nous ne pouvons qu'espérer que le *Conseil du Trésor* va bientôt permettre à la direction de l'ARC de l'être également.

Je vous souhaite à vous et à vos familles une très heureuse période des Fêtes, avec l'espoir que l'année prochaine sera meilleure pour nous tous.

En solidarité

*Robert Campbell,
Président national*

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

Modifications apportées à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

Au moment où ce bulletin sera publié, nous prévoyons que de nouveaux règlements concernant les griefs auront été adoptés, règlements qui peuvent avoir des incidences sur vous en tant qu'employé-e-s de l'Agence du revenu du Canada et en tant que membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt – AFPC.

Bien que la loi précipitant ces modifications ait été promulguée, les règlements n'avaient pas encore été annoncés par la voie d'un décret au moment de la rédaction de cet article.

Auparavant, l'employé-e qui choisissait de déposer un grief avait besoin d'une approbation et d'une représentation syndicales **seulement** si l'affaire avait trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Pour toute autre affaire, l'employé-e pouvait opter de se représenter elle-même ou lui-même et n'avait pas besoin de l'approbation ou de la représentation du syndicat.

Avec l'annonce des modifications proposées, **tous les griefs individuels**, à l'exception des griefs en matière de droits de la personne, nécessiteront l'approbation et la représentation du syndicat.

Il est précisé, pour plus de certitude, que l'approbation et la représentation syndicales seront maintenant requises, non seulement pour les griefs sur les questions entourant la convention collective, mais également pour les griefs se rapportant à des mesures disciplinaires, au congédiement, aux politiques de l'employeur et aux conditions d'emploi, sans s'y limiter.

Bien que les employé-e-s qui formulent des griefs pour discrimination fondée sur les motifs prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne soient plus tenus d'obtenir une approbation et une représentation syndicales, la nouvelle réglementation stipule que la *Commission canadienne des droits de la personne* n'aura plus le pouvoir de traiter les plaintes individuelles venant d'employé-e-s.

Ces plaintes seront désormais déposées auprès de la nouvelle Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique.

Si vous avez des questions, ou avez besoin d'autres éclaircissements, nous vous encourageons à vous adresser à la représentante ou au représentant de votre section locale.

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

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

08 - 11 déc, 2014

Conseil exécutif
(Ottawa, ON)

24 - 29 mars, 2015

Conseil exécutif et
Conférence des
président-e-s
(Ottawa, ON)

CAMPAGNE DE DÉCLARATION DE L'AFPC SUR LES CONGÉS DE MALADIE

Vous avez encore le temps de joindre la campagne et la déclaration, en accédant au ute-sei.org et cliquant sur le lien «lieu de travail sain» ou en visitant <http://syndicatafpc.ca/des-lieux-de-travail-sains-iy-crois>

Aidez-nous à faire la promotion de l'engagement de l'AFPC et du SEI pour des lieux de travail sains et le droit aux congés de maladie.

Comme vous le savez, les négociateurs du gouvernement fédéral ont présenté, durant les négociations avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada, une proposition qui réduirait drastiquement les congés de maladie accordés aux fonctionnaires fédéraux.

L'AFPC et le SEI riposteront, et continueront à promouvoir des mesures visant à améliorer la prestation et la qualité des services publics, et rendre la fonction publique fédérale un lieu de travail efficace et sain pour le bénéfice des Canadiens.

Nous aurons besoin de votre aide pour soutenir des milieux de travail sains et des congés de maladie payés pour les employés du gouvernement fédéral, et pour tous les travailleurs au Canada:

En quatre jours seulement, nous avons recueillis plus de 17 000 signatures

Aidez-nous à poursuivre sur cette lancée

Un lieu de travail sain,
J'Y TIENS!

Montrez votre appui
Signez la déclaration



ARTICLE 53, CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

« L'Employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique. »



Suite aux récentes consultations avec l'employeur, l'ARC a changé la façon dont elle applique la clause ci-dessus pour l'octroi de congé de pré-retraite (CPR). Les employés qui ont 60 ans avec au moins deux ans de services continus et qui ont droit à une rente immédiate (pension) ont droit à 37,5 heures de congés payés par an pour un maximum de 25 jours.

Auparavant, l'employeur avait pris la position que pour recevoir le CPR dans les années suivantes, l'employé devait travailler sans interruption pendant une année supplémentaire. La position du syndicat était que cette clause ne contient pas cette exigence et après un examen plus approfondi, l'employeur a finalement accepté notre position.

Si vous êtes un employé qui répond aux critères mentionnés ci-dessus, vous devriez vérifier auprès de l'employeur pour vous assurer que tout droit non reçu précédemment soit appliqué à votre solde de congés. Pour tout employé admissible à une rente immédiate sans pénalité après le 1^{er} Novembre 2007, la date anniversaire est la date à laquelle il / elle se qualifie pour une rente immédiate sans pénalité. Pour ceux qui ont le droit au CPR avant le 1^{er} Novembre 2007, la date anniversaire est la date à laquelle il / elle est qualifié pour une rente immédiate sans pénalité. Pour ceux qui satisfont au critère de 60 ans avec deux ans ou plus de service ouvrant droit à pension le ou avant le 1^{er} Novembre 2007, la date d'anniversaire est le 1^{er} Novembre 2007.

Un employé à durée déterminée, embauché ou réembauché pour une durée de trois mois ou plus, ou qui sont prolongés au-delà de trois mois, est admissible au CPR. Les interruptions entre les périodes d'emploi ne nuisent pas à la date d'anniversaire de réception du CPR, mais un employé à durée déterminée doit être engagé pour une durée de trois mois ou plus à la date d'anniversaire afin de jouir du droit à la date anniversaire. Sinon, si un employé à durée déterminée n'est pas en poste à sa date d'anniversaire, mais est ensuite réembauché ou prolongé pour une période de trois mois ou plus, le CPR sera crédité lors de leur première embauche après la date d'anniversaire ou la date de prolongation au-delà de trois mois.



La seule autre limitation qui doit être mentionnée est que si, en tant qu'employé, vous avez commencé à recevoir votre pension, vous n'êtes plus admissible à ce congé sous le présent article. Cette limitation s'applique également aux employés permanents qui peuvent ne pas avoir reçu la totalité de leurs congés avant de prendre leurs retraites et qui sont revenus en tant qu'employés à durée déterminée.

Gary Esslinger
Président du Comité des communications

RECOURS EN MATIÈRE DE DOTATION

Encore une fois, l'employeur a apporté un changement important à son Programme de dotation, sans consulter ni même informer officiellement le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt.

Depuis le début du recours en matière de dotation, dans le cadre du Programme de dotation de l'ARC, le recours contre les décisions de placement consistait en Rétroaction individuelle (RI), suivie d'une Révision de la décision, **ou** en RI, suivie d'une Révision par un tiers indépendant (RTI). À une récente audition de RTI, le SEI a appris, par contre, que l'ARC a apporté un changement important au recours en matière de dotation pour ce qui est de l'évaluation de l'ampleur, de la profondeur, de la nature et/ou de la qualité de l'expérience reliée aux besoins spécifiques du poste **au placement**.

Essentiellement, l'ARC a maintenant établi que « *lorsque l'ampleur, la profondeur, la nature et/ou la qualité de l'expérience est évaluée au placement, les candidates et candidats ont droit à la rétroaction individuelle (RI) et à la révision de la décision (RD) sur l'évaluation, et ensuite à la RI, suivie soit de la RD soit de la révision par un tiers indépendant (RTI) sur la décision de placement* ».

Par conséquent, le SEI recommande vivement à tous les candidates et candidats, **qu'ils aient ou non passé l'évaluation**, de se prévaloir de la RI et de la RD lorsque le critère de l'ampleur, de la profondeur... est appliqué au stade de l'évaluation. Si les candidates et candidats n'exercent pas ce recours au stade de l'évaluation, et décident plus tard d'exercer un recours au stade du placement au sujet de ce critère d'ampleur, de profondeur..., un représentant patronal pourrait tenter de les empêcher de plaider qu'ils ont été évalués arbitrairement ou qu'ils ont été traités arbitrairement dans la décision de placement fondée sur ce critère.

Nous encourageons les membres exerçant un recours qui tomberaient sur ce type de situation à demander sans tarder des conseils et des directives à une représentante ou un représentant de la section locale.

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

JOYEUSES FÊTES DU CONSEIL EXÉCUTIF ET DU PERSONNEL DU SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT

ERRATUM

Dans notre dernière édition des *Nouvelles Syndicales* (Volume II, Numéro 2, Septembre 2014) nous avons indiqué, par erreur, qu'*International Children Awareness (ICA) Canada* était un organisme enregistré à but non lucratif. Il est, en effet, un organisme de bienfaisance enregistré au Canada (Enregistrement # 887858660RR0001).

CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à Sylvie Bastien (basties@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.

PERSONNE NE VEUT MOURIR, SEULE

La semaine dernière, j'ai rencontré trois amies – chacune m'informant qu'un de leurs êtres chers avait récemment été diagnostiqué avec un cancer en phase terminale ou avec un cancer très agressif. Je souffre et je pleure avec elles. Je comprends leur peine.

Il y a deux ans ma chère sœur Carmen, qui travaillait au Syndicat des employé(e)s de l'impôt, est décédée du cancer du poumon. Elle était votre sœur pendant 21 ans et la mienne pendant 52 ans. J'ai vécu la période la plus bouleversante de ma vie; j'en étais dévastée.

Mon histoire n'est pas unique. Plusieurs cœurs ont été brisés en mille morceaux à cause de la perte d'un être cher. Malheureusement, il y en aura beaucoup d'autres.

Il ne s'agit pas d'un article sur la perte d'un être aimé... Cet article vise surtout à introduire des changements, à bâtir une communauté encore plus compatissante. Il s'agit d'unir nos forces pour faire une différence qui aidera ceux et celles qui sont touchés par le cancer, et bien plus encore. Essentiellement, nous parlons peut-être de vos êtres chers, de vos amis, de vos voisins – et possiblement de vous-même.

À la suite au décès de ma sœur, j'ai écrit un mémoire intitulé *No one wants to die, alone*. Ce fut l'une des choses les plus difficiles que j'ai jamais faites, mais je sentais que je devais le faire, non seulement pour moi et pour ma famille, mais surtout pour aider les autres.

Le commentaire qui suit résume l'impact du livre auprès d'un lecteur :

« Dans ces pages, vous lirez l'histoire vécue de Carmen, qui succombe au cancer du poumon à l'âge de 60 ans. Ce livre déchirant retrace les douze derniers mois de la vie de Carmen et l'expérience poignante des membres de sa famille à ses côtés. Saisissante, saupoudrée d'humour et toujours émouvante, l'histoire est un hommage au lien spécial et inébranlable entre deux sœurs, à l'attachement profond entre frères et sœurs, à l'amour débordant d'une mère pour ses enfants et, comble de la tendresse, au dévouement inépuisable de celui pour qui Carmen est l'amour de sa vie. »

Le vécu de notre famille pourrait être le vôtre aussi. Nous sensibilisant à la réalité des soins en fin de vie et aux défis qu'elles entraînent, ce livre vous montre la complexité de faire face à une maladie mortelle et l'impact sur les proches du patient et vous aide à mieux comprendre le processus de deuil. Il vous aide à prendre conscience des occasions qui se présentent à vous et à votre être cher lors de ces moments difficiles et insupportables.

Mon livre fera partie des outils d'orientation et de ressource pour les familles et les professionnels de la santé qu'utilisera la Fondation régionale du cancer d'Ottawa (FRCO). Celle-ci anime un programme de coaching en matière du cancer, le tout premier programme du genre au Canada. Il permet aux personnes touchées par le cancer de développer un plus grand sentiment de contrôle sur leur santé et leur bien-être dans l'ensemble. Il est conçu pour aider les patients et leurs proches afin qu'ils puissent affronter et mieux gérer les répercussions à court et à long terme du cancer. Le coaching aborde les questions liées aux besoins physiques, psychologiques, émotionnels, spirituels et d'information.

Unissons nos efforts pour la FRCO. Obtenez un exemplaire du livre *No one wants to die, alone*. Il vous aidera à comprendre et appuyez ceux qui sont touchés par le cancer mortel. De plus, par l'entremise de votre achat, vous ferez une donation à la FRCO car les recettes de sa vente seront versées à la Fondation pour appuyer le programme de coaching en matière du cancer. Une démarche pour la traduction est en court. Nous espérons voir le livre en français plus tard en 2015.

Je crois qu'ensemble nous pouvons créer une communauté encore plus compatissante, un milieu où les familles sont mieux outillées pour soutenir un être cher, où les professionnels de la santé jouissent de ressources qui renforcent leurs compétences et leur permettent de mieux appuyer leurs patients.

Avec le soutien de personnes généreuses, nous espérons voir ce programme se développer et grandir afin d'atteindre les canadiens et canadiennes de toutes les régions de ce pays.

Je vous remercie de partager mon histoire. Je suis très reconnaissante de votre soutien et je vous souhaite la santé.

NICOLE ARMSTRONG connaît bien les ravages du cancer : Son père est décédé du cancer du poumon et, un peu plus de dix ans plus tard, sa sœur en est morte aussi. Nicole demeure à Manotick, Ontario, avec son époux. *No one wants to die, alone* est son premier livre. Les recettes de sa vente seront versées à la FRCO pour appuyer le programme de coaching en matière du cancer.





Congé de maladie de la Fonction publique

Notre ligne dans le sable

Vous lisez les nouvelles, écoutez la radio ou allumez la télévision et vous entendez Tony Clement, ministre du *Conseil du Trésor*, dénigrant des fonctionnaires.

Nous, les fonctionnaires, sommes utilisés comme un souffre-douleur pour détourner l'attention, à chaque fois qu'un officier conservateur élu est pris à enfreindre les règles; n'est-ce pas sénateur Duffy?

M. Clement tente maintenant de convaincre le public, qu'une refonte totale de notre processus de congés de maladie est nécessaire, parce que nous abusons grossièrement des prestations.

Il a saisi toutes les occasions pour fournir au public des informations trompeuses sur: le nombre de jours durant lesquels les fonctionnaires étaient absents de leur travail; il a diffusé de la désinformation sur la banque de congés de maladie et le prétendu préjudice que cette banque causerait à la population canadienne.

Chaque fois que Clement a fourni des chiffres à la presse, ils se sont avérés faux.

Il a dit que les fonctionnaires ont pris en moyenne 18 jours par an, mais continuent à avoir d'énormes banques de congés de maladie. Comment pouvez-vous accumuler une grande banque de congés de maladie si vous utilisez votre allocation complète chaque année?

Il n'y a pas de valeur monétaire à la banque de congés de maladie; quand quelqu'un quitte la fonction publique, les congés de maladie accumulés ne sont pas payés. Notre syndicat a défendu vos intérêts, en fournissant des informations correctes à la presse.

Cela a-t-il arrêté Clément ? NON!

Il poursuit sa quête pour «moderniser» les congés de maladie. Les syndicats sont restés fermes et unis. Comme Robyn Benson, présidente nationale de l'AFPC l'a si bien dit, «Les congés de maladie sont des avantages négociés qui font partie de nos conventions collectives. Pas question de les échanger, de les vendre, de les perdre ou de les donner ».

Clément pense que passer de 1,25 jours de maladie par mois à **5 jours de maladie par année** est une modernisation. Votre banque de congés de maladie sera supprimée. Vous allez endurer sept jours de congés sans solde pour recevoir des avantages à court terme.

Combien d'arguments et de discussions allez-vous avoir avec la compagnie d'assurance avant que votre demande d'invalidité soit approuvée?

Comment allez-vous soutenir votre famille dans l'intervalle?

Nous devons affronter la réalité ... c'est une campagne « va-au-travail-malade » qui vous est directement servie par le gouvernement Harper.

Lorsque les employés sont obligés d'aller travailler malades, ils affectent leurs collègues, affectent leurs familles et affectent les services qui sont importants pour le public.

Cette proposition n'est pas présentement à la table des négociations du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt encore, mais elle le sera.

Tous les syndicats du secteur public y font face. Nous devons être solidaires.

**Ceci est notre ligne tracée dans le sable que nous ne pouvons accepter
et que nous n'allons pas accepter - que Harper, ou son gouvernement transgresse.**

*Soumis par la Région de l'Atlantique
reformulé par Barry Melanson, du Comité des Communications*



MES PERCEPTIONS DES AUDIENCES DE LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC (CIP) 8 ET 9 OCTOBRE 2014



Les négociateurs de l'AFPC/SEI (Morgan Gay et Julie Chiasson) ont présenté une argumentation très vigoureuse, et bien faite, à la CIP. Ils ont présenté la position de nos membres et exposé et expliqué, clairement, les revendications en instance.

Il était rassurant de voir la salle pleine de membres et de dirigeants et dirigeantes du SEI, venus marquer leur appui à notre équipe de négociation.

C'est avec le plus grand intérêt, que j'ai écouté le négociateur patronal commencer à expliquer pourquoi aucune de nos revendications n'est appropriée ou raisonnable. Les propos de l'employeur témoignaient clairement d'un manque de respect et d'un profond mépris à l'endroit des travailleuses et travailleurs de l'ARC.

Il était difficile de devoir rester calme, sans rien dire, pendant cette diatribe.

Nous avons entendu la direction déclarer, que la raison pour laquelle nous n'avons pas de convention, est que nous ne sommes pas raisonnables. Et ce, malgré le fait que la direction n'a rien voulu changer aux trois principales revendications depuis deux ans.

L'employeur s'est amené à la table, avec ce que le *Conseil du Trésor* lui a ordonné d'offrir, au chapitre des salaires et de la durée du contrat, sans compter la proposition d'abolition de l'indemnité de départ. Il a reconnu que ces choses-là ne sont pas négociables, vu que c'est le mandat qu'il a et qu'il doit respecter. La justification de l'employeur pour ces questions, avec son insistance pour une convention de seulement deux ans, est que l'ARC doit s'aligner sur les unités du *Conseil du Trésor*.

Voilà qui est diamétralement opposé à la position de l'ARC, qu'il a préconisée au Parlement, lors de la création de l'ARC. Le Commissaire de l'époque avait déclaré catégoriquement, que l'un des principaux avantages de la transformation en Agence était que l'ARC pourrait négocier directement avec les syndicats représentant le personnel de l'ARC, et que l'ARC n'avait rien de commun avec le reste de la fonction publique fédérale. Depuis que nous sommes une Agence, les Commissaires qui se sont succédés, ont contribué à éloigner l'Agence - le plus loin possible - du Conseil du Trésor.

Au fil des ans, les parties ont négocié des contrats équitables, pour les deux camps, et ont maintenu un solide rapport de travail avec les syndicats, au profit de toutes les personnes travaillant à l'Agence. Et voici que cette nouvelle direction de l'ARC abroge ses principes, et fait valoir à la CIP que nous ne méritons pas une augmentation de salaire équitable, vu que, au fil des ans, nous avons négocié de meilleurs salaires que les autres dans les unités du Conseil du Trésor. L'ARC fait également valoir, avec force, que nous devons renoncer à notre indemnité de départ, comme tous les autres l'ont déjà fait.

L'employeur soutient également que nous ne devrions pas être compensés pour la perte de l'indemnité de départ, vu que nous l'avons eue plus longtemps (deux ans de plus) que n'importe qui d'autre. Voilà qui n'a pas de sens, à mes yeux, vu que cet avantage se trouve dans notre contrat depuis des années et qu'il est une chose que nous avons négociée en remplacement d'augmentations salariales plus importantes à l'époque.

Nos membres nous ont dit maintes fois qu'ils ne sont pas prêts à y renoncer.

La justification de l'employeur est ridicule. Il n'est pas acceptable que vous y renonciez pour la seule raison que tous les autres l'ont fait. Il n'est pas acceptable que vous ne méritiez pas de compensation pour y renoncer, uniquement parce que vous l'avez déjà depuis trop longtemps.

Je vous le demande, est-ce là une façon raisonnable de négocier ou est-ce ridicule?

Quant à la durée du contrat, l'employeur reproche au Syndicat de ne pas négocier et de ne pas déjà avoir accepté son offre.

Comment négocier lorsqu'une partie s'amène continuellement à la table, avec la même offre, sans faire le moindre changement?

L'employeur a déjà déclaré, dans sa présentation que, si la CIP n'avait pas mis tant de temps à se réunir, nous aurions déjà une convention.

Quelle belle logique!

L'employeur reconnaît qu'il ne peut accepter un accord de trois ans, vu que le *Conseil du Trésor* ne lui a pas fixé de mandat pour la troisième année, étant donné qu'il commence tout juste les négociations avec les autres unités de négociation.

L'ARC concède aussi qu'elle ne peut lancer une tendance, et que nous devons attendre la conclusion des négociations des autres unités du *Conseil du Trésor*.

Elle fait valoir également que le Syndicat envoie de la fausse information au sujet de nos congés de maladie. Elle dit que les congés de maladie ne sont pas sur la table, pour cette ronde de négociations, si bien que les travailleuses et travailleurs de l'ARC ne sont pas appelés à renoncer à quoi que ce soit en fait de congés de maladie.

Cette déclaration est insultante pour le Syndicat et ses membres.

Nous savons parfaitement que l'employeur insiste pour un accord de deux ans, pour nous aligner sur les unités du *Conseil du Trésor*. Avec cet alignement éventuel, la stratégie du *Conseil du Trésor* est de déposer des changements à nos congés de maladie.

Croit-il vraiment que ses employé-e-s sont aussi stupides?

Comme je l'ai dit, il était très difficile de voir le manque total de respect et de considération pour les employé-e-s de l'ARC et les membres du SEI.

L'employeur n'a pas cessé de répéter, qu'il n'y a pas de problème de recrutement ou de maintien à l'effectif dans la catégorie SP. J'ai perçu qu'il voulait, en réalité, donner à entendre que nous pouvons tous être remplacés en une minute par n'importe qui.

Il n'a aucune considération pour la loyauté des personnes qui ont fait carrière à l'ARC, qui tiennent à leur emploi, qui travaillent au service du peuple canadien et qui font plus avec moins chaque jour.

Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt vient de recevoir de l'Information au sujet de la prime destinée aux cadres.

Alors que l'employeur croit que, d'une part, ses travailleuses et travailleurs sont trop grassement payés et peuvent être remplacés en quelques instants, il a rémunéré ses gestionnaires comme suit depuis quelques années :

<u>Primes de rendement</u>	<u>2011 - 2012</u>	<u>2012 - 2013</u>
EC 1-6	6 228 603,85 \$	6 853 845,43 \$
HR/RH 1-6	92 846,45 \$	109 596,11 \$
HR/RH 7	315 201,23 \$	307 322,36 \$
Total	6 636 651,53 \$	7 270 763,90 \$

La direction croit que nous accepterons avec gratitude n'importe quelle offre que nous recevrons.

Faisons lui comprendre que nous ne nous contenterons pas de son offre, et que nous voulons négocier et être traités équitablement et avec respect.

IL EST TEMPS DE NOUS TENIR DEBOUT!

Robert Campbell, Président national du SEI

Le *Mémoire du SEI à la CIP* est disponible, en format PDF, sur notre site web au www.ute-sei.org