



QUELQUES MOTS DU PRÉSIDENT

Dans cette édition, un des articles présente une nouvelle campagne que le SEI a lancé. Il est impératif que vous souteniez notre campagne "Appuyez les employé-e-s de la Fonction publique". Des groupes de pression de droite et des groupes de "think tanks" (littéralement "réservoir de pensée") se sont permis - depuis trop longtemps déjà- d'attaquer publiquement les travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral, au sujet de leurs rémunérations et leurs avantages. Il est temps qu'on se tienne debout, et qu'on fasse entendre notre voix.

Nous avons choisi de sensibiliser les entreprises, dans nos communautés, sur l'importance de votre salaire durement gagné et comment il contribue à l'économie locale. Si les groupes de pression avaient gain de cause, vos salaires seront infiniment moindres, et vous n'aurez comme pension que ce qui est prévu par le RPC. Il est rarement mentionné que la pension moyenne d'un travailleur du secteur public fédéral est de 25 127.00\$ et que vous continuez à payer durant votre retraite.

Cette ronde de négociation sera très difficile.

Nous savons que la question de l'indemnité de départ sera sur la table. Nous devons défendre ce que nous avons eu comme un droit collectif depuis plus de 40 ans et veiller à ce que les autres, qui viendront après nous, continueront à en bénéficier. Les récentes négociations avec le Conseil du Trésor, pour les autres unités de négociation, ont montré une tendance à la négociation de concessions. Afin d'éviter que cette tendance touche nos membres, nous aurons besoin de votre soutien et votre solidarité sans faille.



L'équipe de négociation travaillera à l'élaboration des stratégies, pour vous permettre de démontrer votre soutien dans votre milieu de travail. Si vous voulez maintenir vos bénéfices actuels, nous vous encourageons à participer aux activités locales.

Nous sommes face à un gouvernement qui a démontré, au cours des onze (11) derniers mois, vouloir faire tout ce qui est en son pouvoir pour supprimer les avantages dont vous bénéficiez aujourd'hui, incluant votre droit à des négociations de bonne foi.

Nous devons être solidaires, nous devons rester forts et nous devons continuer à défendre et à protéger les avantages que nous avons obtenus.

Robert Campbell, Président national.

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

LE SEI LANCE UNE NOUVELLE CAMPAGNE

Le SEI lance une nouvelle campagne intitulée « Appuyez les employé-e-s de la Fonction publique ». Elle vise à diffuser l'information sur la contribution économique des fonctionnaires dans la collectivité et la nécessité de maintenir notre régime de pension actuel et notre indemnité de départ.

Cette campagne aura deux volets distincts. En premier lieu, les sections locales seront appelées à rencontrer leurs député-e-s en avril, et recevront des notes, avec l'information de contexte, qu'elles pourront utiliser lors de ces rencontres. En deuxième lieu, les sections locales recevront également des cartes professionnelles à remettre aux membres afin d'être distribuées aux places d'affaires qu'ils fréquentent. Ces cartes donneront de l'information par une adresse Web pour les entreprises qui pourront voir pourquoi nous appuyons les entreprises locales et comprendre les contributions que représentent nos ressources financières.

La raison du lancement de cette campagne est de sensibiliser tant les député-e-s que les entreprises et de réfuter les affirmations des lobbyistes qui prétendent que nous sommes trop bien payés et méritons beaucoup moins. Un des grands principes de notre syndicat a toujours été de dépenser dans les entreprises locales notre argent durement gagné, si bien qu'une réduction de nos ressources entraînerait une diminution du bénéfice net des entreprises où nous faisons la plupart de nos achats. Je ferais valoir que bien des gens seraient d'accord, et les entreprises que nous rejoindrons par notre campagne ne tarderont pas à reconnaître l'impact que nos fonds représentent pour elles.

Le Comité d'action politique a fait une présentation approfondie et a procédé au lancement de cette campagne à la Conférence des présidentes et présidents de mars.

Solidairement,

Adam Jackson

Président, Comité d'action politique du SEI

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Avril, 20 - 21

Conférence régionale
des Chances Égales
(Vancouver)

Avril, 29 – Mai, 4

Congrès triennal de
l'AFPC
(Ottawa)

Mai, 25 - 26

Conférence régionale
des Chances Égales
(Montréal)

Juin, 4 – 7

Conseil exécutif et
CNCSP
(Ottawa)

Juin, 22 - 23

Conférence régionale
des Chances Égales
(Winnipeg)

MYTHES SUR LE RÉGIME DE PENSION DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

MYTHE : Le Régime de pension de la fonction publique fédérale n'est pas viable!

RÉALITÉ: Selon le dernier rapport de l'actuaire en chef du Canada, il y a un excédent de la valeur actuarielle de 4,6 \$ milliards au compte de pension de retraite pour le service accumulé avant le 1er avril 2000 et un excédent de valeur actuarielle de 972 \$ millions à la caisse de retraite pour le service accumulé depuis le 1er avril 2000!

MYTHE : Les travailleuses et les travailleurs de la Fonction publique fédérale quittent avec une retraite dorée!

RÉALITÉ: Selon le dernier rapport annuel du Régime de retraite de la fonction publique pour l'exercice terminé le 31 mars 2010, la prestation annuelle moyenne de retraite des travailleurs retraités et les travailleuses retraitées de la fonction publique s'élevait à 25 127 \$!

MYTHE : Tous les retraités de la fonction publique ont droit à une pension de 70% de leur salaire!

RÉALITÉ: Selon la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP), le calcul des prestations de retraite est basé sur la formule de 2% X 5 années consécutives de service les mieux payées X nombre d'années de service ouvrant droit à pension. Par conséquent, seul(e)s les retraité(e)s qui ont au moins 35 années de service ouvrant droit à pension ont droit à une pension basée de 70% de leur salaire!

NÉGOCIATIONS

Déjà le printemps, et notre processus de négociation qui débutera avec l'avis de négocier le 1^{er} juillet. Chaque processus de négociation a sa particularité, mais celui-ci sera marquant : les positions du gouvernement Harper, qui ne respectent pas le droit de négocier (Exemple : Air Canada) et l'application inconditionnelle des impacts budgétaires, nous confirment que ce processus sera particulier.

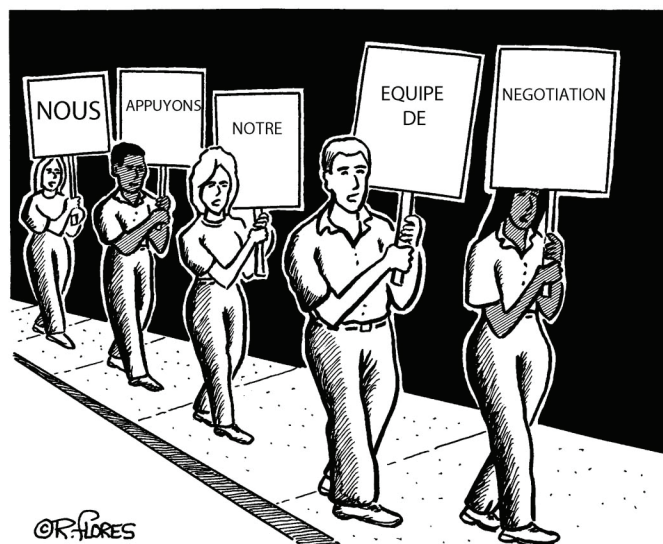
Nos préparatifs vont bon train. Notre processus officiel de cueillette de revendications a pris fin le 19 mars. Afin de peaufiner nos préparatifs, un atelier portant sur la négociation collective a été présenté à toutes les sections locales du pays, à la Conférence des présidentes et présidents de mars 2012. La réunion du Comité national de négociation, pour choisir et prioriser nos revendications officielles, se tiendra du 15 au 17 mai. Les membres de notre équipe de négociations seront choisis lors de cette réunion.

Nous souhaitons la bienvenue à notre nouveau négociateur de l'AFPC le confrère Morgan Gay. Nous sommes confiants que notre équipe de négociation continuera son travail déterminé et solidaire. Je profite de cette occasion pour remercier la consœur Gaby Lévesque pour son dévouement et son professionnalisme lors des 2 derniers processus de négociation. Nous lui souhaitons bonne chance dans ses nouvelles fonctions.

Vous prendrez connaissance dans cette même parution, des explications supplémentaires sur la nécessité de se solidariser et de revendiquer plus que des avantages à notre convention collective, **soit le droit d'avoir un emploi et le droit à la négociation de bonne foi**. Nous devons protéger les acquis chèrement gagnés au cours de plusieurs années de batailles.

Nous ne pouvons passer outre et laisser faire des actions dictatoriales, nous avons des droits dans ce système démocratique et capitaliste, et notre processus de négociation sera une opportunité de les faire valoir. La démonstration de solidarité du 1^{er} mars est d'ailleurs tout à votre honneur. Félicitations à tous ceux et celles qui y ont participé : vous avez agi pour notre futur, nos familles, et la population...

Solidairement



Denis Lalancette

2^e Vice-président national

**Vous voulez être au fait des derniers renseignements sur les négociations ?
Rien n'est plus facile.**

INSCRIVEZ-VOUS À NOTRE LISTE DE COURRIELS POUR LES NÉGOCIATIONS

- Allez sur notre site web à l'adresse suivante : **www.ute-sei.org**
- Cliquez sur : **Souscription** (En haut de la page)
- Choisissez la liste **NÉGOCIATIONS** à laquelle vous voulez vous abonner

Vous recevrez un courriel confirmant votre inscription.

Cette liste sera utilisée pour vous mettre à jour sur les développements de la négociation.

LA FCEI A TORT AU SUJET DU RÉGIME DE RETRAITE DU SECTEUR PUBLIC

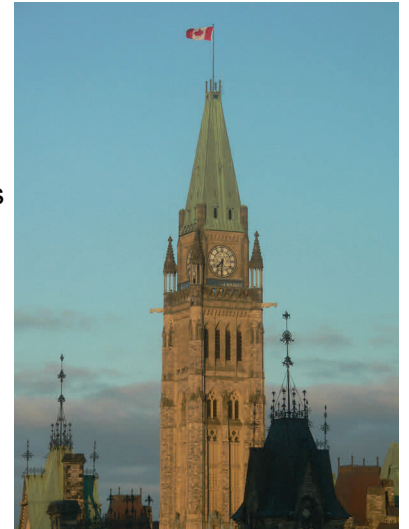
Extraits d'un communiqué de presse, daté au 28 février 2012, émis par Peter Stoffer, député (Sackville - Eastern Shore)

Honte à Catherine Swift, présidente de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) pour sa récente « alerte action » intitulée « Régime de retraite : AGISSEZ SANS TARDER! »

Mme Swift décrit le Canada comme traversant une crise profonde en raison de son régime de retraite non équitable et non viable. Elle l'attribue à la « générosité excessive des pensions de la fonction publique » et à des facteurs démographiques.

Mais qui exactement Mme Swift vise-t-elle au secteur public?

J'aimerais rappeler à la FCEI que des milliers de retraités et employés du secteur public sont des personnes au service des Forces canadiennes, de la GRC, des établissements correctionnels et des passages frontaliers. Bon nombre de ces hommes et femmes occupent des emplois dangereux et servent et protègent notre pays sur une base quotidienne. Ce sont également des inspecteurs d'aliments, des fonctionnaires des douanes, des inspecteurs du transport et des milliers d'autres professionnels qui aident à protéger nos frontières, nos ressources naturelles, nos systèmes de transport et veillent à la santé et à la sécurité de nos collectivités.



En ce qui a trait aux régimes de retraite publics supposément exubérants : la pension de retraite moyenne au secteur public est d'environ 18 000.00\$, selon "Environics Research". Étant donné que le seuil de faible revenu (la mesure utilisée par de nombreux groupes nationaux pour désigner la pauvreté) d'une personne seule au Canada est de 17 219.00\$, je ne crois pas me tromper en affirmant que 18 000.00\$ est loin d'être exubérant.

L'« alerte action » de la FCEI avance ensuite que le RPC compte des « engagements non capitalisés de régimes de retraite au niveau fédéral de l'ordre de plus de 200 milliards de dollars ». C'est tout simplement faux. Ne me croyez pas sur parole. Fiez-vous à Greg Hurst, de "Benefits Canada" :

La « réalité est que le gouvernement fédéral a pris des mesures, il y a plus de 10 ans, pour contrôler la valeur croissante du compte de pension de retraite et pour améliorer la gestion de ses engagements de retraite non capitalisés. Les cotisations de retraite de l'employeur et de l'employé-e versées après le 31 mars 2000 sont investies par l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public, et les derniers rapports de l'Actuaire en chef montrent que ces obligations en matière de pension sont entièrement capitalisées, avec de modestes excédents. Ainsi, il n'y a pas de crise d'engagement de retraite non capitalisé à la fonction publique fédérale ».

Encore une fois, vous me voyez très déçu de la position de la FCEI, puisqu'elle ne fait que creuser un fossé entre les employés du secteur privé et ceux du secteur public et polarise le débat sur les régimes de pension.

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 l'AFPC) à un représentant local ou expédiez-le directement au bureau national :

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



NOTRE CONVENTION COLLECTIVE

NOTRE AVENIR



LA NÉGOCIATION

« La participation et la mobilisation des membres forment l'assise du processus de négociation collective. Grâce à ce processus, nous protégeons et améliorons nos conditions de vie au travail et nous aidons à renforcer le mouvement syndical. De plus, nous pourrions concrétiser nos aspirations et nos objectifs communs. La négociation collective est également un important mécanisme de promotion de nos objectifs en matière de droits de la personne et de justice sociale. La négociation collective avantage la société en général et nous donne l'occasion de rendre plus inclusifs et plus progressistes les milieux de travail » ⁽¹⁾.

Le syndicat est convaincu que la négociation est le meilleur processus par lequel l'employeur peut reconnaître l'ensemble du travail de ses employé-e-s.

La négociation collective est la relation entre le syndicat et l'employeur. Elle comprend plusieurs étapes encadrées par la *Loi sur les Relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Ces diverses étapes sont essentielles pour que les parties arrivent à s'entendre. C'est dans ce processus que nous pouvons discuter des préoccupations des membres.

Notre convention collective est le résultat de nombreuses négociations, c'est grâce à ces processus que nous avons amélioré les conditions d'emploi, les avantages, obtenu des augmentations de salaire, influencé les gains pour d'autres travailleurs, travailleuses. De plus, vos salaires ont un impact important sur l'économie.

La négociation se passe à la table ; lorsque le gouvernement/l'employeur nous informe qu'il imposera des changements aux conditions d'emploi, (ex: l'indemnité de départ) **ce n'est pas de la négociation.**

Qu'est-ce qu'il faut craindre lors de cette ronde de négociation?

Modification de l'indemnité de départ ⁽²⁾

À l'heure actuelle, votre convention collective prévoit une (1) semaine de rémunération pour chaque année de travail, à concurrence de trente (30) semaines pour l'indemnité de départ à la retraite et la moitié de la rémunération hebdomadaire, pour chaque année d'emploi jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, ou treize (13) semaines en cas de démission. ⁽³⁾

(Pour les détails, voir votre convention collective, Article 63 – Indemnité de départ)

C'est depuis la négociation des premières conventions collectives (1967) que l'indemnité de départ a été intégrée à la convention collective. L'indemnité de départ remplaçait le « congé de retraite » et la « gratification » de 1/2 semaine par année d'emploi pour d'autres formes de cessation d'emploi. À cette époque, les conditions d'emploi des fonctionnaires étaient régies par le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*. ⁽⁴⁾

(Suite page 2)

1. Extrait du règlement 15 de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

2. Article 63 (Indemnité de départ) de la Convention collective entre l'Agence du revenu du Canada (ARC) et l'AFPC – Date d'expiration 31 octobre 2012

3. Extrait du document : NÉGOCIATIONS AFPC-ARC (Lettre – Betty Bannon, présidente nationale du SEI, 19 octobre 2010)

4. Extrait du document : AFPC Questions et réponses l'indemnité de départ-2011

Pourquoi faut-il s'opposer à la modification/perte de l'indemnité de départ?

- L'Agence du revenu du Canada est indépendante du Conseil du Trésor, et nous devons négocier en fonction de cette réalité. Ce n'est pas parce que d'autres unités de négociation ont accepté de modifier l'indemnité de départ, qu'il faut accepter de le faire.
- L'indemnité de départ a été négociée et reconduite dans les conventions collectives depuis plus de quarante (40) ans.
- L'indemnité de départ à la retraite est majorée en fonction des augmentations salariales et d'échelons de salaire.
- Ce montant peut être utile dans des situations précaires et durant la période qui sépare le dernier chèque de paye de la prestation de retraite.
- Si le gouvernement change le fonds de pension des fonctionnaires fédéraux, l'indemnité de départ à la retraite pourrait palier à des pertes éventuelles.
- Le gouvernement/employeur continue de payer des primes importantes aux cadres de la fonction publique et maintient des régimes de pension généreux aux ministres et députés.

Qui sont les perdants?

Tous les employé-e-s, car toute concession peut influencer l'employeur à demander d'autres concessions dans le futur. Si nous ouvrons la porte maintenant, nous mettons d'autres conditions d'emploi, protégées par la convention collective, à risque lors de négociations futures.

Les nouveaux employé-e-s n'auront pas la chance d'accumuler d'indemnité de départ à la retraite. Les employé-e-s en poste ne pourront plus accumuler d'indemnité de départ. De plus, l'indemnité de départ lors d'une démission, après dix (10) ans de service, n'existera plus. Ceci créera une disparité entre les nouveaux employé-e-s et ceux présentement en poste.

Quel sera l'impact dans le futur si nous ne manifestons pas notre mécontentement?

- Réduire l'importance de la négociation collective;
- Limiter le rôle du syndicat de représenter ses membres;
- Indiquer à l'employeur qu'il peut changer nos conditions d'emploi sans nous consulter;
- Créer un précédent permettant à l'employeur d'agir de nouveau de cette façon;
- Accepter que l'employeur porte atteinte à nos droits, incluant le droit de négocier.

Conclusion

La plus grande des intentions ne vaut pas la plus petite des actions. C'est par la solidarité que nous pourrions démontrer notre désaccord, notre mécontentement. La victoire n'est pas un objectif facile à atteindre, mais nous aurons déjà gagné si nous nous soutenons.

NOTRE CONVENTION COLLECTIVE – NOTRE AVENIR



JOUR DE DEUIL NATIONAL

Le samedi 28 avril est une journée très importante. Ce jour, nous commémorons les travailleuses et travailleurs qui ont perdu la vie ou ont subi des blessures au travail. Ce Jour de deuil national, qui a lieu chaque année le 28 avril, a été reconnu officiellement par le gouvernement fédéral en 1991, huit ans après son lancement par le Congrès du travail du Canada.

Le Jour de deuil est désormais reconnu dans quelque 80 pays du monde. Comme il est de coutume, tous les Jours de deuil nationaux, le drapeau canadien sera en berne. Dans tout le pays, on allumera des chandelles, on portera fièrement des rubans et des brassards à la mémoire des disparus et on observera des moments de silence.

Veuillez participer et vous efforcer tout au long de l'année de prévenir les blessures, les maladies et les décès au travail.

En 2010, le Canada a eu à déplorer 1 014 décès survenus au travail, soit 2,8 décès par jour. Chaque jour, des travailleuses et travailleurs quittent leurs proches en s'attendant de les revoir plus tard le jour même. Ils sont loin de penser qu'ils vont trouver la mort.



Le symbole international de la santé et sécurité est le CANARI DANS SA CAGE, et des gens ont demandé ce que le canari signifie. Au 19^e siècle, les mineurs prenaient un canari en cage dans les mines avec eux. Les canaries sont plus sensibles à l'air et l'absence d'oxygène que les humains. Si les canaries étaient affectés par les risques, c'était un signe pour évacuer rapidement la mine.

Malheureusement, comme les chiffres l'indiquent, les humains sont aujourd'hui les canaris du milieu de travail. Il faut bien le reconnaître lorsque près de trois personnes par jour meurent au travail au Canada. Il faut faire quelque chose. Rappelez-vous le slogan :

« Pleurons les morts et luttons pour les vivants ».

C'est autant une journée pour se souvenir des morts qu'un appel à protéger les vivants.

C'est votre vie. Ne quittez pas le travail sans elle.

Chris Aylward
Président, Comité de la santé et de la sécurité

La Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail – SNASST a lieu du 6 au 12 mai 2012.

Demandez à votre Comité local de la santé et de la sécurité au travail comment il compte faire pour célébrer cette semaine en milieu de travail. Les comités locaux qui organisent des activités peuvent remporter des prix et devraient visiter www.naosh.ca pour en savoir plus long.

La valeur des services publics

Lorsque le gouvernement fédéral coupe les services publics, il prend - en effet - l'argent de votre poche! Une étude récente, menée par le *Centre canadien de politiques alternatives* estime qu'un ménage canadien moyen, bénéficie d'environ 41.000.00\$ par an des services publics. Ces 41.000.00\$ dollars, vous n'avez pas à les dépenser pour des choses comme les visites chez le médecin ou le traitement des eaux. En outre, vous n'avez pas à acheter votre propre camion à incendie, sauf si vous le voulez.

La folie de la réduction d'impôt

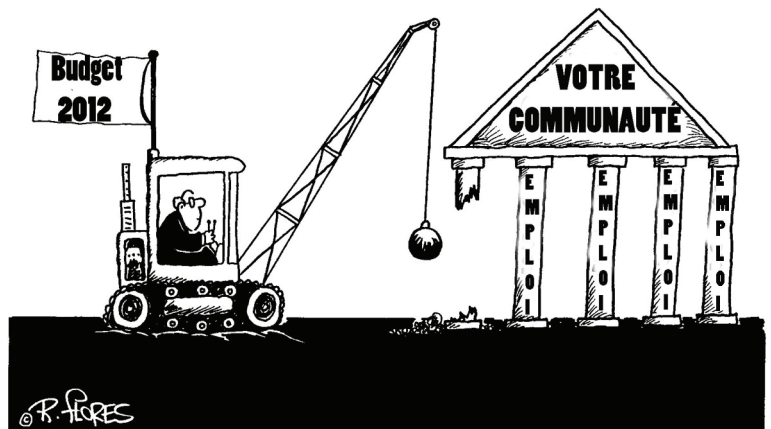
Le coût total des réductions d'impôt du gouvernement Harper, entre 2006 et 2013-14, est une somme astronomique de 220 000 000 000.00\$

Cet argent aurait pu être utilisé pour réduire les temps d'attente dans les soins de santé, réduire les frais de scolarité, créer un programme d'apprentissage et de garde d'enfants, améliorer les prestations du Régime de pensions du Canada, s'attaquer à la pauvreté et combattre le changement climatique.

Malheureusement, ces enjeux ne sont tout simplement pas des priorités pour le gouvernement Harper.

Le taux d'imposition fédéral des sociétés sur une période de 12 ans:

2000 - Le taux d'imposition était de 30%
2004 - Le taux d'imposition avait chuté à 21%
2008 - Le taux d'imposition a été abaissé à 19,5%
2011 - Le taux d'imposition a été réduit à 16,5%
2012 - Le taux d'imposition est descendu à 15%



Dans une période de 12 ans le taux d'imposition fédéral des sociétés sera réduit de moitié exactement.

À quand remonte la dernière fois que vous avez vu votre taux d'imposition coupé de moitié?

Alternative budgétaire pour le gouvernement fédéral 2012

Le 15 mars 2012, le *Centre canadien de politiques alternatives* (CCPA) a dévoilé son "Alternative budgétaire pour le gouvernement fédéral 2012". L'alternative de cette année présente un plan d'investissement public qui favorise une meilleure qualité de vie pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens, et non pas réservée seulement à une élite.

L'Alternative budgétaire pour le gouvernement fédéral 2012 est conçue pour:

- Lutter contre la pauvreté et l'inégalité des revenus, en investissant dans des programmes publics comme l'éducation, le logement abordable, les pensions publiques, l'assurance-médicaments universelle et un système national de garderies;
- Inciter les Canadiennes et les Canadiens à travailler à nouveau, en créant des emplois et en réduisant le taux de chômage;
- Fermer les abris fiscaux des riches, et mettre fin à la malheureuse expérience du gouvernement fédéral de réduction des impôts des entreprises;
- Prendre au sérieux le leadership environnemental avec une stratégie prospective verte;
- Réparer nos villes et bâtir des collectivités durables avec un programme d'infrastructure à long terme.

Vous trouverez le document budgétaire complet sur le lien suivant :

<http://www.policyalternatives.ca/abgf2012>