



NÉGOCIATIONS

L'été tire à sa fin. Celui-ci nous a permis de nous prélasser et bénéficier ainsi des rayons du soleil qui nous ont remplis d'énergie pour faire face aux défis que notre processus de négociation amènera.

Notre processus de négociation est en place pour notre première rencontre face à face avec l'employeur du 24 au 28 septembre 2012. Cette rencontre permettra aux deux équipes (Employeur et AFPC/SEI) d'échanger leurs revendications, de les analyser et de discuter plus en profondeur des stratégies nécessaires à la recherche d'une entente avantageuse et acceptable pour nous tous.

Le budget d'austérité que les conservateurs ont adopté ne nous laisse pas beaucoup de marges de manœuvres, puisqu'on sait déjà que l'indemnité de départ est un point majeur de discordances dès le début de ce processus de négociation. Nous ne pouvons nous permettre de perdre des conditions de travail négociées de bonne foi, sous le faux prétexte que cela serve à l'amélioration des conditions de vies des citoyens canadiens. Nous savons également l'impact que ce budget a sur l'emploi des membres du SEI et bien entendu, nous devons prioritairement nous assurer que cette tendance ne prendra pas d'ampleur.

Dans notre Communiqué du 25 mai 2012, (<http://www.ute-sei.org/Francais/manchettes/2012/info-nego-25-may-2012.cfm>) les priorités actuelles fixées par l'équipe de négociation sont : une meilleure protection des emplois, des droits relatifs à l'horaire de travail, l'amélioration des dispositions régissant les congés et l'équité pour les employés nommés pour une période déterminée et à temps partiel. Il va de soi que les priorités peuvent être modifiées afin de s'adapter aux impacts imprévus que pourrait nous faire subir le gouvernement en place.

Le processus actuel ne sera sûrement pas à l'image des processus précédant quant à la période de temps nécessaire pour parvenir à une entente. La recherche de solutions avantageuses pour tous sera sûrement plus ardue. Cependant, nous restons engagés à vous fournir des informations exactes et à jour, tout au long du processus. Nous espérons que votre soutien et la solidarité que vous avez démontrés dans le passé, sera tout aussi forts et inébranlables pour cette ronde de négociation.

Je demeure cependant optimiste, car les nouveaux venus dans l'équipe nous apporteront sûrement des visions et une expertise différentes qui ne peuvent qu'être profitables dans ce processus de négociation. Comme toujours, le temps sera un facteur déterminant, puisque la patience vient à bout de bien des



(Suite page 2)

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

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS À L'ARC

Le 29 mars 2012, le Budget fédéral a annoncé des graves réductions financières à l'ARC (plus de 250 000 000\$ d'ici l'an 2015). Le 27 Juin 2012, l'ARC a annoncé 18 initiatives de réduction des coûts qui visent à trouver ces économies budgétaires. 1289 employés (dont 671 membres du SEI) ont été déclarés touchés selon la Directive sur les Réaménagements des effectifs (DRE) à la suite de ces initiatives. À travers le pays, le nombre de membres ayant reçu des lettres d'employés touchés varie d'un (1) membre aux *Technologies de l'information*, à 285 membres aux *Services à la clientèle*. Cela ne signifie pas que les 1 289 personnes seront mises à la porte. Mais cela signifie que certaines peuvent être mises à pied, certaines trouveront d'autres postes dans leur bureau, certaines seront appelées à déménager et d'autres seront assez chanceuses pour rester dans leurs postes actuels. C'est grâce à la DRE dans votre convention collective. En vertu de la DRE, l'ARC est tenue de consulter votre SYNDICAT, localement, régionalement et nationalement, sur l'impact de ces initiatives dans chaque bureau. À ce jour, tous les bureaux locaux ont établi des comités mixtes de réaménagement des effectifs pour s'assurer que tous les membres touchés sont traités équitablement et reçoivent une possibilité raisonnable de conserver un emploi à l'ARC. L'objectif principal de la DRE, étant de garder les membres au travail. C'est seulement en tout dernier lieu que les personnes devraient être mises à pied.

Au bureau national, nous comprenons que tous les membres concernés ont été dûment avisés et sont continuellement mis à jour quant à leur statut et les impacts de ces initiatives dans leurs bureaux.

Si vous êtes une personne touchée, veuillez garder le contact avec les membres de votre comité local si vous avez des questions ou afin de vous tenir au courant de votre situation. Aussi, si vous n'êtes pas touchés et souhaitez simplement en savoir plus sur la DRE, veuillez contacter un membre de votre comité local DRE.

Kent MacDonald
Agent de relations de travail

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS DU SEI

Septembre, 18, 19, 23

Conseil exécutif
(Ottawa)

Septembre, 20 – 22

Conférences des
président-e-s
(Ottawa)

Septembre, 28 - 30

Cours national sur les
griefs
(Ottawa)

Octobre, 19 - 21

Conférence nationale
SST
(Ottawa)

Décembre, 3 - 6

Conseil exécutif et
CNCSP
(Ottawa)

(Suite de la page 1)

obstacles.

Les processus de négociations sont avantageux pour les deux parties, puisqu'ils permettent à l'employeur de démontrer son appréciation des bons services de ses travailleurs, et au syndicat et ses membres de re-confirmer leur engagement à bien le servir, dans un endroit où il fait bon travailler.

Avec votre support, votre équipe de négociation est déterminée et prête à se battre...

NOTRE CONVENTION COLLECTIVE. NOTRE AVENIR.

Denis Lalancette
2^e Vice-président National

Vous voulez être au fait des derniers renseignements sur les négociations ?

INSCRIVEZ-VOUS À NOTRE LISTE DE COURRIELS POUR LES NÉGOCIATIONS

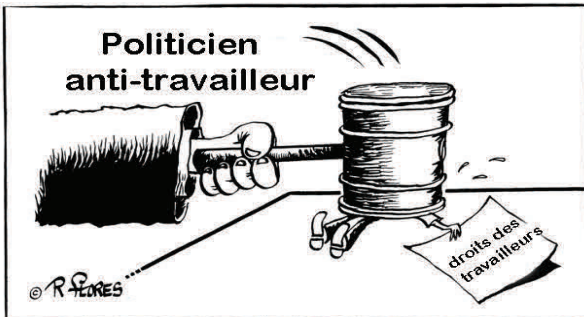
www.ute-sei.org/Francais/souscription

L'AFPC ET LE PROJET DE LOI C-377

(Extraits d'un article de Robert Webster, Ottawa centre. L'article complet est disponible à www.ute-sei.org/Francais/manchettes/2012/article-loi-c-377-Robert-Webster.cfm)

Conjointement avec le Congrès du travail du Canada, l'AFPC demande à ses membres de [communiquer avec leur député](#) à propos du [projet de loi C-377](#). Dans sa forme actuelle, le projet de loi C-377 est le plus coûteux et le plus discriminatoire parmi tous ceux auxquels le mouvement syndical a été confronté au Canada d'aussi loin qu'on se souvienne. C'est manifestement une attaque contre le droit d'association, le droit à la vie privée et la liberté de parole. Ce projet de loi est une des facettes de l'attaque du gouvernement Harper contre toutes les organisations ou les personnes qui s'opposent à son programme.

Le projet de loi C-377 est un projet de loi émanant d'un député parrainé par [Russ Hiebert](#), (conservateur, Surrey-Sud-White Rock-Cloverdale) qui vise à museler encore davantage une des voix qui s'élèvent le plus haut pour défendre les intérêts des Canadiennes et des Canadiens, les syndicats. Harper se cache de nouveau derrière un projet de loi émanant d'un député, comme il l'a fait lorsqu'il a détruit le registre des armes d'épaule, pour éviter de devoir assumer la responsabilité de son propre programme.



Ce projet de loi ne cible que les organisations syndicales : il ne s'applique pas à d'autres organisations professionnelles qui recueillent des droits [admissibles à un allègement fiscal](#). Ce projet de loi exigera que toutes les

organisations ouvrières ou fiduciaires de syndicat (régime de retraite, fonds d'entraide, fonds de formation et fonds de santé et de bien-être) présentent à l'Agence du revenu du Canada (ARC) une déclaration publique de renseignements dans les six mois suivant la fin de leur exercice financier. L'organisation syndicale ou la fiducie de syndicat qui ne satisfait pas à cette exigence « commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende de 1 000 \$ pour chacun des jours où elle omet de se conformer à cet article ». Cette déclaration demandera des états financiers détaillés et 29 annexes. Toute cette information sera affichée sur le site Web de l'ARC « dans un format permettant la recherche par mot et les renvois croisés entre les données ». Les conservateurs sont au mieux hypocrites en ce qui concerne ce projet de loi et les coûts qui y sont associés et, au pire, ils mentent carrément. Ce projet, s'il devient loi, n'augmentera pas la transparence des syndicats ni la reddition de comptes à leurs membres; il rendra simplement de l'information financière détaillée accessible à ceux qui se vouent à la destruction des syndicats.

Le coin du président

La direction de l'ARC a avisé les employés touchés par les incidences du budget, et a communiqué des précisions aux syndicats nationaux, régionaux et locaux.

Des comités de réaménagement des effectifs (RDE), qui aideront les employé-e-s touchés à analyser les options qui s'offrent à eux et qui répondront aux questions, ont été formés au niveau local. Afin de minimiser les impacts, nous dépendons de nos sections locales, qui surveillent le processus de réaménagement et portent les questions à l'attention des niveaux régional et national. Si vous avez des questions ou des problèmes, parlez à votre Exécutif local, ils sont là pour vous aider.

Que votre poste soit touché ou non, « **ON EST TOUS TOUCHÉS** ».

L'AFPC mène cette campagne pour faire savoir que, lorsque des fonctionnaires fédéraux perdent leur emploi, ils ne sont pas les seuls à être touchés.

Le samedi 15 septembre 2012, une journée de mobilisation à travers le pays sera organisée dans chacune des régions de l'AFPC et coordonnée par les bureaux régionaux de l'AFPC. Nous vous invitons à aller à la page Web « **ON EST TOUS TOUCHÉS** » (www.onestoustouches.ca) où vous trouverez du matériel pour la campagne, des messages et des idées pour des événements et des activités.

Nous avons besoin que vous vous teniez debout pour vous-même et vos collègues de travail, et que vous vous IMPLIQUIEZ.

Merci de faire un effort pour assister à cette journée d'action.

Robert Campbell
Président National

Un coup d'œil même rapide au [formulaire T3010-1](#), la déclaration annuelle que les organismes de bienfaisance enregistrés doivent présenter à l'ARC, montre que ceux-ci n'ont pas droit à un examen aussi minutieux que celui qui sera le lot des syndicats, si ce projet de loi est adopté. On ne peut pas - à l'heure actuelle - savoir combien de temps, ni quel niveau d'effort, les organisations syndicales devront consacrer à ce formulaire, mais ce sera important.

Des avocats considèrent aussi ce projet de loi comme une [attaque directe contre le secret professionnel de l'avocat](#); de plus, ce projet de loi « coûteux et discriminatoire » ne respecte pas la vie privée de quiconque travaille pour un syndicat. En résumé, pour citer le discours que Joe Comartin (Windsor-Tecumseh, NPD) a fait le [6 février 2012](#) en réponse à ce projet de loi :

Il s'agit d'une attaque en règle contre le mouvement syndical au pays. Il s'agit aussi manifestement d'une attaque indirecte contre un certain nombre d'autres droits que possèdent les citoyens et résidents canadiens, à savoir : le droit d'association; le droit, bien franchement, à la vie privée; et le droit à la liberté d'expression, qui s'inscrit dans le cadre du droit d'association. Le projet de loi porte atteinte à tous ces droits et, dans certains cas, je dirais même qu'il les bafoue complètement.



CONGÉ PAYÉ POUR RENCONTRER VOTRE REPRÉSENTANT SYNDICAL

Il a été rapporté à notre bureau national, que certains membres rencontrent actuellement des difficultés à obtenir un congé payé pour rencontrer leur représentant syndical, afin de discuter des difficultés en milieu de travail. Même si l'ARC s'est engagée dans l'*Approche syndicale patronale* (ASP) à résoudre les problèmes au plus bas niveau possible, certains gestionnaires empiètent sur les droits des employé-e-s à demander l'aide de leur syndicat.

En conséquence, nous suggérons que si un membre souhaite rencontrer son représentant syndical pour discuter d'un problème, qu'il s'appuie sur l'*Article 14.07* de la Convention collective et informe son gestionnaire qu'il souhaite rencontrer son représentant syndical pour discuter du dépôt d'un grief. En demandant un congé en vertu du présent article et en fournissant cette information, les membres devraient se voir accorder un congé payé.

Veuillez noter qu'aucun grief ne doit effectivement être déposé, pour être admissible à un congé en vertu du présent article, aussi longtemps que la discussion inclut la possibilité de déposer un grief. Si votre demande de congé est refusée, nous vous suggérons de soulever immédiatement cette question avec votre représentant syndical local.

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

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.



RÉCOMPENSES ET TITRES HONORIFIQUES

Il existe au SEI un comité des récompenses et titres honorifiques qui a pour mandat de promouvoir, d'encourager et de créer un climat d'appréciation et de reconnaissance à tous les niveaux du syndicat.

Le SEI considère qu'il est important de reconnaître ses membres et diverses récompenses sont offertes pour les honorer.

Le *Règlement 24* du SEI explique en détails les récompenses et titres que le comité peut attribuer.

En voici quelques-uns:

CERTIFICAT DE RÉALISATION (Certificat Al Lough)

Les candidats doivent avoir démontré leur engagement à atteindre les buts et objectifs du SEI et avoir fait preuve de dévouement exemplaire, à n'importe quel niveau du SEI.

CERTIFICAT DE MÉRITE (Certificat Godfroy Côté)

Les candidats doivent avoir démontré leur engagement à atteindre les buts et objectifs du SEI, avoir fait preuve de dévouement exemplaire - à n'importe quel niveau du SEI - et avoir travaillé cumulativement, à n'importe quel niveau du SEI, pendant au moins cinq (5) ans.

PRIX DU SYNDICAT DES EMPLOYE-E-S DE L'IMPOT POUR ACTION HUMANITAIRE

Les candidats doivent être un membre en règle du SEI, avoir démontré leur engagement envers une cause humanitaire - où il y a un besoin extrême - et avoir fait preuve de dévouement exemplaire envers les autres dans sa collectivité, son pays ou le monde.

PRIX DE SERVICE COMMUNAUTAIRE DU SEI

Les candidats doivent être membres en règle du SEI et avoir fait preuve de dévouement et d'attachement à leur cause.

PRIX DE MÉRITE DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ – ELIZABETH (BETTY) BANNON

Les candidats doivent être membres en règle du SEI, avoir démontré leur engagement envers la protection de la santé et de la sécurité des employé-e-s de l'ARC, avoir au moins cinq (5) ans de service cumulatif comme membres du SEI dans un comité local ou national de la santé et de la sécurité et avoir fait preuve de dévouement exemplaire dans le domaine de la santé et de la sécurité.

BOUTON-INSIGNES D'ÉTATS DE SERVICES

Des boutons-insignes de trois (3), cinq (5), dix (10), quinze (15), vingt (20), vingt-cinq (25), trente (30) et trente-cinq (35) ans de service sont remis annuellement par les sections locales aux membres qui ont servi les membres au sein du mouvement syndical.

Ces boutons-insignes sont décernés sur la recommandation d'une section locale ou d'une dirigeante ou d'un dirigeant du Conseil exécutif.



CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Au fil des années, le changement technologique à l'Agence a fait des pas de géant. Il semble que dernièrement ces « pas de géant » ont été plus fréquents et plus grands que jamais.

Notre employeur, qui cherche à tirer parti du monde moderne d'Internet pour économiser, cherche aussi des façons de réduire nos effectifs. La nouvelle technologie et les nouveaux programmes et systèmes éliminent du travail dans les centres fiscaux et les bureaux des services fiscaux, et donc des emplois, le vôtre et le mien.

À titre de représentant des présidentes et présidents du SEI au *Comité des changements technologiques*, j'ai récemment (le 9 mai 2012) fait état de la mise sur pied des *Services en ligne sécurisés*, qui seront maintenant la deuxième génération du *Portail Mon dossier*.



Les *Services en ligne sécurisés* remplaceront *Mon dossier* et permettront aux contribuables d'envoyer des documents à l'Agence et aussi à l'Agence de faire la même chose. Cela supprimera des emplois, puisqu'une bonne partie de notre travail sera traitée par ordinateur. La **T1** sera remaniée et restructurée de manière à s'intégrer aux *Services en ligne sécurisés*.

Le *Comité des changements technologiques* collabore étroitement avec les autres comités du SEI, en les informant de tous les changements qui auront une incidence sur nos emplois.

Brian Oldford

Représentant des présidentes et présidents au Comité des changements technologiques

(Suite de la page 1)

BOURSES D'ÉTUDES DU SEI

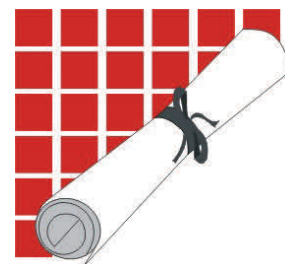
Le *Comité des récompenses et titres honorifiques* a aussi le mandat de recommander des candidates et des candidats des membres du SEI et/ou leurs dépendants, aux bourses d'études.

Il y a dix bourses d'études régionales de 1 000 \$ et deux bourses d'études nationales de 2 500 \$.

Comme vous pouvez le constater, il y a une multitude de prix que le SEI accorde. À vous de reconnaître vos membres.

Le comité est là pour vous aider à le faire.

N'oubliez pas de consulter le *Règlement 24* du SEI pour tous les détails et les modalités pour soumettre des candidatures.



Jean-Pierre Fraser; Vice-président régional SEI (Région de Québec)
Président Comité des titres et des récompenses honorifiques



AVANTAGES SOCIAUX POUR LES EMPLOYÉS DE L'ARC

Nous apprenons qu'un grand nombre des nouvelles recrues de l'ARC, et surtout celles nommées pour une période déterminée, ne reçoivent pas l'information qu'il faudrait au sujet de certaines prestations de soins de santé, si bien que leur protection ne commence pas aussi vite qu'elle pourrait.

De ce fait, plusieurs membres ont dû payer eux-mêmes leurs prestations de soins de santé, se croyant, mais à tort, protégés par le régime de soins de santé.

L'objet du présent article est de vous donner l'heure juste sur le moment et la façon dont les membres commencent à être protégés en vertu des régimes suivants : Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP), le Régime de soins dentaires (RSD) et la Prestation supplémentaire de décès (PSD).

Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

Date d'effet de l'assurance :

Si vous faites votre demande dans les 60 jours de la date où vous devenez admissible (la date de votre embauche), l'assurance entre en vigueur le premier du mois suivant le mois où votre bureau du personnel ou des pensions reçoit votre demande. Si vous ne demandez pas l'assurance dans les 60 jours du début de votre admissibilité, la protection demandée entrera en vigueur le premier jour du quatrième mois suivant le mois où votre bureau du personnel ou des pensions reçoit votre demande.

Les employé-e-s doivent remplir une formule de demande pour être assurés.

Régime de soins dentaires (RSD)

L'adhésion au RSD est automatique si vous avez été nommé-e pour plus de six (6) mois et que vous êtes employé-e à temps plein ou à temps partiel et travaillez plus d'un tiers de la semaine normale de travail. Les prestations peuvent être payées après un délai de carence de trois mois. Dans tous les cas, les membres sont admissibles aux prestations après six (6) mois d'emploi, incluant les prolongations, même s'ils n'étaient pas initialement nommés pour plus de six (6) mois.

Les membres peuvent faire assurer leurs personnes à charge admissibles. La protection des personnes à charge entre en vigueur immédiatement.

Prestations supplémentaires de décès (PSD)

L'inscription est automatique, mais les membres doivent remplir une formule de désignation du bénéficiaire, sans quoi la prestation sera payable à leur succession.

*Shane O'Brien
Agent principal des relations de travail*

CONFÉRENCES RÉGIONALES SUR LA SANTÉ MENTALE

En raison de la forte demande pour des ateliers sur la santé mentale, le *Syndicat des employé-e-s de l'Impôt* (SEI) va organiser et dispenser des conférences régionales sur la santé mentale à Montréal, Toronto et Calgary au cours des mois de mai et juin 2013.

Le thème choisi des conférences «*La santé mentale? Tabou? Plus jamais!*» mettra l'accent sur les objectifs suivants: Promouvoir la sensibilisation sur la santé mentale; Promouvoir la compréhension de la santé mentale; Promouvoir la santé mentale et le bien-être au travail et fournir aux participants les outils pour aider les membres qui sont soumis/confrontés à des problèmes de santé mentale.

L'ordre du jour prévu mettra en vedette des conférenciers spécialisés dans le domaine de la santé mentale et plusieurs ateliers animés par des experts en santé mentale. Les deux permettront aux participants de se familiariser avec les rudiments de la santé mentale et les actions qui peuvent être prises pour aider les membres qui en souffrent, ou sont à risque de souffrir, de problèmes de santé mentale.

Le *Comité Ad Hoc des Conférences régionales sur la santé mentale* s'est réuni et continuera de se réunir, afin d'assurer la tenue de Conférences régionales exceptionnelles!

Restez à l'écoute pour plus d'informations ...



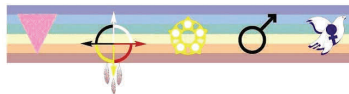
Erik Gagné;
Agent de relations de travail

CONFÉRENCES RÉGIONALES SUR LES CHANCES ÉGALES

Pendant les mois d'avril, mai et juin 2012, le *Comité des chances égales* du *Syndicat des employés de l'Impôt* (SEI) a organisé trois (3) Conférences régionales des chances égales à Vancouver, Montréal et Winnipeg. Les conférences de deux (2) jours chacune ont porté sur le thème "*La base: le retour aux sources*". Le thème présentait aux participants les fondements de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les diverses mesures qui en découlent.

Les intervenants de l'Agence du revenu du Canada (ARC) ont présenté le plan d'équité en matière d'emploi de l'ARC et ses implications actuelles et futures. Des ateliers centrés sur les groupes d'équité ont permis aux participants de faire l'expérience et de discuter des défis rencontrés par chaque groupe.

Des Conférenciers invités exceptionnels ont candidement révélé leurs expériences personnelles et professionnelles tout en offrant aux participants des rires et des renseignements importants.



Les commentaires reçus suite à ces Conférences démontrent une grande satisfaction du contenu présenté.

Au cours du mois d'octobre 2013, le *Comité des chances égales* du SEI organisera une Conférence nationale à Ottawa. Le thème et l'ordre du jour n'ont pas encore été choisis, mais soyez assurés que les deux seront aussi réussis que les Conférences régionales!

En outre, durant le mois de Septembre 2012, le *Comité des chances égales* du SEI émettra un avis pour solliciter les candidat-e-s qui souhaitent représenter un (1) des cinq (5) groupes d'équité sur le *Comité des chances égales* : autochtone, membres raciaux visibles, femmes, GLBT (gais, lesbiennes, bisexuels, transgenres) et les personnes ayant un handicap. Les rôles et les responsabilités seront précisées dans l'avis. Si vous êtes intéressés à soumettre votre demande, ou à obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre représentant syndical local.

Erik Gagné;
Agent de relations de travail