



LE SEI RIPOSTE

Au cours des derniers mois, de nombreux défis pressants potentiellement défavorables et nuisibles à nos membres, ont surgis.

Ces défis comprennent, sans s'y limiter, la réduction des effectifs du gouvernement, les compressions budgétaires, le réaménagement des effectifs, le transfert des employés à Services partagés Canada, ainsi que les attaques faites par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et d'autres organisations sur les salaires des employés, les avantages sociaux et les retraites. En conséquence, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt a créé un nouveau comité ad hoc, composé de la combinaison des comités déjà établis : celui de l'Action politique et celui des Communications.

Ce nouveau comité ad hoc émerge de la forte croyance du SEI que, pour que nos membres puissent survivre à cette attaque et maintenir la stabilité budgétaire et la sécurité d'emploi, ils/elles doivent être mieux informés sur les enjeux et mobilisés pour agir. Au cœur de cette question se trouve la nécessité d'une meilleure communication entre tous les niveaux du SEI et ses membres et la nécessité de s'engager efficacement dans l'action politique.

Le Comité a été mandaté pour identifier les problèmes dans lesquels nous devrions être engagés, pour élaborer un plan stratégique autour de ces questions et pour créer une stratégie de communication autour de ces plans.

Regardez de près les prochaines éditions pour plus d'informations de ce comité et contactez un membre de votre exécutif local si vous souhaitez vous impliquer.

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS (RDE) : GRIEF DE PRINCIPE DÉPOSÉ



En réponse à la décision du gouvernement de transférer certains de nos membres à Services partagés Canada (SPC), nouvellement créé, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) a tenté de convaincre l'Agence du revenu du Canada (ARC) de considérer ce transfert comme une *Diversification des modes de prestation des services (DMPS)*, en vertu de l'annexe RDE de notre convention collective. En vertu de cette annexe, l'ARC est tenue d'entreprendre des consultations sérieuses avec nous et les employés transférés bénéficient de droits très spécifiques. Malheureusement, l'ARC n'a pas été d'accord avec notre position, à l'effet qu'il s'agissait d'une (*DMPS*).

Par conséquent, le SEI a présenté sa demande à l'agent négociateur, l'AFPC, pour qu'un grief de principe soit déposé, conformément à la clause 18.37 de notre convention collective.

L'AFPC a accepté notre analyse de la situation et le 14 Novembre 2011, ce grief de principe a été déposé auprès du commissaire adjoint des ressources humaines de l'ARC.

De plus amples détails à ce sujet seront communiqués sur le déroulement des événements.

Shane O'Brien
Agent principal de relations de travail

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

LE SEI REMET LES PENDULES À L'HEURE

Copie de la lettre envoyée le 17 novembre 2011 à M. Gerry Nott, Éditeur et Rédacteur en chef d'Ottawa Citizen, et publiée le 18 novembre 2011.

Cher Monsieur:

L'article de Kathryn May, à la page 1 de l'édition de jeudi 17 novembre 2011, a comme titre «*les syndicats du secteur public craignent la bataille sur les indemnités de départ*». Je peux vous assurer, en tant que président national des 26.000 membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, que cela est loin de la vérité.

Durant mes nombreuses visites sur les lieux de travail, et dans les nombreux appels téléphoniques et courriels reçus des membres, le message est clair. Nos membres ne sont pas prêts à accepter des concessions sur leurs indemnités de départ et ils sont prêts à se battre contre le gouvernement sur tous les fronts pour maintenir ce droit acquis depuis longtemps. Nous allons nous battre avec l'employeur à la table de négociation; nous allons nous battre avec l'employeur sur les lieux de travail, et nous amènerons notre lutte devant les tribunaux et dans les urnes.

Une chose est sûre – le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt restera fidèle au mandat donné par ses membres - nous ne renoncerons pas ni ne troquerons leurs indemnités de départ.

Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt a travaillé avec diligence, au cours de ses deux dernières rondes de négociation, pour obtenir des conventions collectives avant la date d'expiration des précédentes, sans arrêts de travail et nous sommes prêts à le refaire. Cependant, si nous devons le faire, soyez assurés que nous allons défendre farouchement les avantages durement gagnés par nos membres et n'aurons pas peur de nous battre pour leurs indemnités de départ.

Cordialement,

Robert Campbell; Président national (du SEI)

**JOYEUSES FÊTES DE LA PART DE VOTRE EXÉCUTIF NATIONAL ET
DES EMPLOYÉ-E-S DU SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT**

LES SEI ET L'IPFPC VONT DE L'AVANT

Le 2 Novembre 2011, des représentants du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) ont rencontré des membres de l'exécutif national de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) pour discuter des enjeux communs et des relations continues entre les parties. Les parties ont accepté, sans hésitation, que tous les efforts seraient faits pour améliorer les relations entre les parties. Par ailleurs, les parties ont convenu que dans la mesure du possible, le SEI et l'IPFPC travailleraient en collaboration sur les questions touchant l'ensemble de leurs membres et, si possible, établiraient un front commun lorsqu'ils traitent avec les représentants de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et les autres organismes gouvernementaux.

Les parties ont également reconnu qu'il peut y avoir des occasions où ils peuvent ne pas s'accorder sur la stratégie ou sur la résolution d'un problème spécifique, mais que chacun s'efforcerait de respecter la position prise par l'autre.

Le SEI accueille favorablement le rétablissement d'une relation productive et coopérative avec l'IPFPC et anticipe une représentation plus cohérente et plus efficace pour tous les membres.

Vous savez probablement que l'IPFPC a actuellement entamé des négociations avec l'ARC et que leur lutte peut vraisemblablement être la nôtre à bien des égards. En conséquence, l'IPFPC peut avoir bientôt besoin de votre soutien et, par conséquent, nous vous demandons de considérer favorablement ces demandes. Si vous avez des questions concernant vos droits à cet égard, veuillez contacter un membre de votre exécutif local.

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

20 - 25 mars 2012

Conseil exécutif
(Ottawa)

22 -24 mars 2012

Conférence
des président(e)s
(Ottawa)

Robert Campbell
Président national

NÉGOCIATIONS

Dans la situation socio - politique actuelle, qui touche tous les syndicats et prochainement notre processus de négociation, et sous le règne du gouvernement actuel, il nous faut prévoir des moments plus difficiles que ceux des processus de négociations passés.

Pour y faire face, nous devons commencer à nous préparer sérieusement pour la prochaine ronde de négociation, et bien identifier nos objectifs.

La solidarité, la communication, l'échange d'informations et la transparence ont été, et demeurent toujours, nos meilleurs outils pour la défense et le respect de nos droits.

Il ne faut pas s'inquiéter de l'avenir, il faut bien le préparer.

Pour ce faire, je vous invite à participer activement aux préparatifs, dès maintenant.

Comme expliqué dans notre bulletin 13/10, publié en novembre 2010 et disponible sur notre site web, et qui traite de notre *Processus continu de cueillette des revendications contractuelles*, vous pouvez – en tant que membres en règle du SEI – nous envoyer vos revendications.

Vous pouvez également demeurer informés en tout temps.

Pour ce faire, rien de plus facile :

- **Envoyez vos revendications,**

Aller sur notre site web, à l'adresse suivante :

<http://www.ute-sei.org/Francais/publications/bulletins/2010/B13.cfm>,

vous y trouverez les instructions pour le faire; et

- **Inscrivez-vous**

sur le lien <http://www.ute-sei.org/Francais/souscription/index.cfm>,

afin de recevoir automatiquement nos nouvelles.

Nous aurons tous, collectivement, à prendre les décisions et identifier les batailles que nous voudrions mener.

C'est avec vous que nous réussirons à faire respecter nos droits chèrement acquis, et faire reconnaître la qualité de notre travail accompli.

Ma convention c'est mon patrimoine. JE LE PROTÈGE.

Je profite de l'occasion pour vous souhaiter, à vous tous et toutes ainsi qu'à vos familles, des Joyeuses fêtes pleines d'amour, de joie et de santé.

Solidairement,

Denis Lalancette,
2^e Vice président national.

Le coin du président

Si vous lisez les journaux ou écoutez les nouvelles, vous savez que les syndicats, les salaires et les avantages sociaux font l'objet d'attaques de toutes parts, qu'il s'agisse de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), qui veut réduire ou éliminer nos pensions, ou encore du remplacement de syndiqué-e-s dans d'autres secteurs par des travailleuses et travailleurs à contrat, voire de la réduction de notre effectif pour dégager les économies que le gouvernement recherche.

Nous savons que nous rendons un précieux service aux Canadiennes et Canadiens et que cela est de plus en plus difficile avec ces compressions. Nous savons que nous méritons chaque cent de notre salaire, et que nous ne sommes pas les « gras durs » que la FCEI et les journaux semblent nous reprocher d'être.

Nous savons que nos pensions ne sont pas en or et que le modeste revenu que nous en tirons nous permettra une retraite digne.

Nous devons communiquer ce message au grand public.

Nous devons influencer ceux qui influencent le gouvernement. Nous ne pouvons pas ne rien dire en espérant que le problème disparaisse.

À moins que nous n'exercions des pressions constantes sur le gouvernement, nos emplois, nos salaires, nos avantages sociaux et nos pensions seront attaqués et l'érosion en viendra à bout.

Nous ne pouvons pas attendre que l'encre sèche sur un quelconque nouveau projet de loi avant de nous lancer dans ce combat.

J'espère que vous vous impliquerez toutes et tous.

Nous avons besoin de votre aide.

Une très joyeuse saison des Fêtes à vous et aux vôtres.

Robert Campbell
Président national

LES BOURSES D'ÉTUDES 2011 DU SEI

Les bourses nationales de \$ 2500,00 sont décernées à

La bourse nationale **Diana Gee**

Alanna Koenders, Région de la Capitale nationale

La bourse nationale

Jessica Misfud, Région du Grand Toronto

Les bourses régionales de \$1000,00 sont décernées à

La bourse régionale **Al Rollins** de l'Atlantique

Karine Roy

La bourse régionale de Québec

Roxanne Fraser

La bourse régionale **Jean Bergeron** de Montréal

Audrey Bergeron

La bourse régionale de la Capitale nationale

Matthew Darling

La bourse régionale du Nord-est de l'Ontario

Kaelan Parker

La bourse régionale du Sud-ouest de l'Ontario

Casey Trader

La bourse régionale du Grand Toronto

Matthew Cooper

La bourse régionale des Prairies

Jamie Chalmers

La bourse régionale **Don Davoren** des Montagnes Rocheuses

David Fandrich

La bourse régionale du Pacifique

Brad Vanloo

Félicitations à toutes et à tous !

AJOUT À L'ARTICLE « RENVOI EN PÉRIODE DE PROBATION »

Dans nos *Nouvelles syndicales* de septembre 2011, nous parlions brièvement de la récente décision rendue dans *Lavoie c. Agence du revenu du Canada*, 2011 CRTFP 91.

Nous expliquions que les employé-es devraient se prévaloir de la *Rétroaction individuelle* et de la *Révision de la décision* **et également** présenter un grief pour contester le renvoi en période de probation.

Suite à la décision sus-indiquée, l'ARC a publié un bulletin, le 20 septembre 2011, pour dire que « ... la *rétroaction individuelle* et la *révision de la décision*... ne sont plus applicables à partir du 14 juillet 2011. »

L'ARC faisait également savoir que « ... les employés de l'Agence, dont l'emploi prend fin en cours de stage, ont maintenant le droit de contester la décision par le dépôt d'un grief individuel conformément à l'article 18.17 de la convention entre l'Agence du revenu du Canada (ARC) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada... »

Par conséquent, s'appuyant sur le bulletin sus-indiqué, le SEI conseille à ses membres de ne pas demander la *rétroaction individuelle* et la *révision de la décision*. Les membres devraient plutôt présenter un grief pour contester leur renvoi en période de probation.

Erik Gagné
Agent des relations de travail

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.



Jungle ou jardin ?

Pourquoi s'impliquer dans le mouvement syndical?

Texte gagnant du premier prix, lors des olympiques de la conférence des présidentes et des présidents de septembre 2011, du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt.

Récemment, je parlais avec un nouvel employé qui me demandait si le syndicat avait toujours sa place dans le monde d'aujourd'hui.

Sur le coup, je ne savais pas si je devais être surpris, choqué ou fâché, et puis je me suis ressaisi.

J'avais en face de moi une jeune personne, qui faisait ses premiers pas dans cette nouvelle jungle qu'est le monde du travail.

J'ai donc décidé de lui parler de notre jardin.



En 1967, quelques amis et moi avons décidé d'acheter chacun un petit lopin de terre quelque part en région. Au début, il a bien fallu défricher, aplanir le terrain, creuser et solidifier nos fondations afin de bâtir une maison pour nos familles.

Par la suite, quelques uns d'entre nous voulaient avoir un petit jardin, afin de cultiver de bons légumes et nourrir leur famille. Là encore, on a travaillé tous ensemble à nettoyer un coin de terrain, enlever les pierres et les mauvaises herbes, ajouter de la bonne terre et l'engraisser, afin de fournir de bons minéraux aux légumes que nous voulions cultiver.

Pendant des années, nous avons très bien vécu, très bien mangé et profité des efforts de tous et chacun. Finalement, nous pensions sincèrement que nous lèguerions à nos enfants un petit coin de paradis.

Mais qu'arrivera-t-il si personne n'entretient «la petite maison dans la prairie» ni le petit jardin d'Éden?

Et bien! Tout cela disparaîtra.

La peinture de la maison s'écaillera, l'eau et l'air s'infiltreront par les fissures et la moisissure s'installera graduellement dans la fondation et les murs de la maison. Et le beau petit jardin, lui, redeviendra anonyme et plein de mauvaises herbes.

Notre jardin à nous, c'est la convention collective.

Il est parfois nécessaire de retourner quelques années en arrière, afin de pouvoir constater le chemin parcouru et les efforts requis, pour en arriver à présenter à nos membres tous les avantages et conditions de travail, dont ils bénéficient présentement.

Si les personnes en place et les générations à venir veulent continuer de profiter du labeur de leurs prédécesseurs, et conserver ces acquis, elles devront elles aussi contribuer à l'effort et faire leur juste part.

Notre maison à nous est le syndicat et celui-ci est à l'image de ses membres.

Il faut donc qu'il demeure actif, dynamique, et qu'il puisse - surtout - conserver sa place, dans une société où son rôle est souvent remis en question.

Il ne faut pas perdre de vue que, même si le mouvement n'est pas parfait à vos yeux, il ne pourra s'améliorer sans l'implication directe de ses membres.

Un défi de taille est devant nous, car nous sommes de plus en plus sollicités dans notre vie et ce, afin de

nous investir, soit dans les activités scolaires de nos enfants, soit comme bénévoles pour différentes associations.

Cependant, comme nous passons la majorité de notre vie au travail, il est impératif que nous puissions accomplir nos fonctions dans un climat de bien-être et dans des conditions avantageuses pour l'ensemble des travailleurs.

L'implication syndicale vous donnera l'opportunité de rencontrer des personnes, qui croient fermement à l'équité et à la justice sociale.

Vous aurez la chance de participer à des formations et des conférences, qui vous seront profitables tant au niveau professionnel que personnel.

Vous aurez la possibilité de faire avancer un mouvement qui existe, car d'autres personnes avant vous y ont cru.

Qui a le goût de retourner en arrière, de perdre des acquis durement gagnés?

Personne.

En terminant, je vous laisse sur cette question :

« Préférez-vous vivre en continuant d'entretenir votre jardin et votre coin de terrain, ou préférez-vous tenter votre chance dans une jungle où la seule loi est celle du plus fort ? »

Votre avenir vous appartient ... pour l'instant !

Jungle ou jardin, nous espérons que vous saurez prendre la bonne décision.

Jean-Pierre Bonin et Louise Vallière

Région de Montréal

BOÎTES À OUTILS

Deux Comités nationaux du SEI ont développé des boîtes à outils pour venir en aide aux membres.

La boîte à outils du **Comité contre le harcèlement**, se trouve à l'adresse suivante :

<http://www.ute-sei.org/Francais/comite/harcelement/boite-doutils/index.cfm>

La boîte à outils du **Comité de réaménagement des effectifs (RDE)**, se trouve à l'adresse suivante :

<http://www.ute-sei.org/Francais/comite/effectifs/fiches-information/index.cfm>



Quelles sont les dispositions pro-famille dans votre convention collective?

En 2000, le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada a publié un document intitulé « *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada* ». Le présent article est inspiré de ce document.

Votre convention collective expire le 31 octobre 2012 et votre équipe de négociation tentera encore une fois de négocier des gains intéressants dans votre nouvelle convention collective, si bien que le moment semble bien choisi pour aider les membres à mieux comprendre les politiques et les pratiques favorisant l'équilibre travail-famille.

L'étude indique que : *L'existence de congés permettant aux employés de prendre soin des membres de leur famille ou d'assumer d'autres responsabilités familiales est considérée comme un élément clé de la conciliation travail-vie personnelle; ces congés contribuent aussi à réduire le stress, l'absentéisme, les retards et le roulement du personnel. Les congés pour affaires personnelles ou familiales ont l'avantage supplémentaire de simplifier la gestion des présences – en particulier lorsqu'il existe dans la convention des exigences précises concernant les préavis – et de favoriser l'équité grâce à l'élaboration de lignes directrices générales.*

Les dispositions pro-famille sont normalement définies comme des dispositions contractuelles contenues dans les conventions collectives qui offrent aux employé-e-s des régimes de travail – que ce soit au niveau des horaires, des congés ou d'autres mécanismes de soutien – susceptibles de les aider à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Il faut se rappeler que les responsabilités familiales ne se limitent pas à l'éducation des enfants. Elles comprennent le soin des conjoints/partenaires, des parents âgés ou des proches qui sont handicapés, pour ne nommer que celles-là.

En outre, un grand nombre de travailleuses et travailleurs, surtout ceux qui appartiennent à la génération intermédiaire doivent combiner

des responsabilités pour le soin des enfants et des aînés, en donnant de l'aide à divers membres de la famille qui ont des besoins différents.

Traditionnellement, nous avons toujours considéré que certaines dispositions particulières de la convention collective sont profamille : celles qui concernent les congés de maternité et de paternité et les autres congés familiaux et les soins pour les enfants. Mais vous êtes-vous déjà arrêté à songer à l'organisation de votre temps de travail ? Les heures supplémentaires, les horaires, l'horaire variable, les réductions de la semaine de travail et le télétravail peuvent aussi être des dispositions pro-famille. À l'examen de l'organisation du temps de travail :

Heures supplémentaires : elles peuvent être pro-famille, mais la disposition doit traiter de deux questions fondamentales : le droit de refuser les heures supplémentaires lorsqu'elles sont payées en temps plutôt qu'en argent.

Horaires : les dispositions comme les périodes de repos, les jours consécutifs de travail et les postes partagés protègent toutes les employé-e-s contre les heures supplémentaires et assurent un certain niveau de stabilité, de même que de flexibilité, et permettent une approche plus saine et mieux équilibrée de la gestion du temps.

Horaire variable : les concepts comme l'horaire comprimé ou annualisé donnent aux employé-e-s une plus grande maîtrise de la distribution du temps qu'ils passent au travail et du temps qu'ils consacrent à d'autres activités, comme le soin des enfants ou de leurs parents, d'autres obligations familiales, et les loisirs.



Réductions de la semaine de travail : il s'agit des dispositions permettant aux employé-e-s de réduire leur temps de travail. Il y a plusieurs façons d'y arriver, tout particulièrement l'emploi à temps partiel, les congés partiels, la retraite graduelle et le partage des emplois.

Télétravail : dispositions qui donnent aux employé-e-s la possibilité de s'acquitter de leurs fonctions à domicile ou ailleurs.

Examinez bien votre convention collective. Y voyez-vous des points à améliorer ?

Vous avez là l'occasion d'améliorer votre équilibre travail-famille. Ne restez pas à rien faire.

Envoyez vos revendications contractuelles aux membres de votre Exécutif local, et faites votre part pour tâcher d'obtenir un bon équilibre.

*Linda Cassidy
Agent de relations de travail.*

Couverture des médicaments onéreux

La couverture des médicaments onéreux protège les membres qui doivent payer très cher en médicaments dans une même année civile. Selon cette disposition, les frais de médicaments admissibles engagés dans une année civile sont remboursés à 80 % jusqu'à ce que le participant ait payé, dans cette même année civile, 3 000 \$ de sa poche en médicaments, à l'exclusion de la franchise annuelle. Les dépenses admissibles engagées pendant la même année civile au-delà de ce seuil sont ensuite remboursées à 100 %.

Exclusions

Aucune prestation n'est payable pour :

1. les médicaments qui, de l'avis de l'administrateur, sont expérimentaux;
2. les articles ou produits faisant l'objet de publicité qui, selon l'administrateur, constituent des remèdes traditionnels;
3. les contraceptifs autres qu'oraux;
4. les vitamines prises autrement que par injection, ainsi que les minéraux et suppléments protéiques, sauf les frais admissibles déjà précisés;
5. les substances nutritives thérapeutiques autres que celles qui seraient considérées comme assimilées aux frais admissibles déjà précisés;
6. les produits nécessaires à une diète et les suppléments pour diète, aliments pour bébé et succédanés de sucre et de sel, autres que les frais admissibles déjà précisés;
7. les pastilles, rince-bouche, shampooings non médicamenteux, produits pour l'entretien des lentilles cornéennes, nettoyeurs pour la peau, protecteurs pour la peau ou émollients;
8. les médicaments utilisés à des fins cosmétiques;
9. les médicaments utilisés à l'égard de troubles pour lesquels leur utilisation n'est pas recommandée par le fabricant;
10. les frais engagés dans n'importe quelle des conditions précisées dans la liste des exclusions et limitations générales du Régime;

les frais remboursables par un régime d'assurance-médicaments provincial/territorial, que la personne protégée y participe ou pas.

*Colleen Wice
Présidente de la section locale 00052 du SEI*

(*) **Cet article est un extrait de la directive sur le Régime de soins de santé de la Fonction publique, qui peut être trouvée à l'adresse suivante :**
<http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/index.php?hl=1&lang=fra&merge=2&sid=72>



L'obligation d'accommodement raisonnable

Fondements juridiques :

« *L'obligation d'accommodement raisonnable* » est une notion juridique établie par les tribunaux (la jurisprudence). Elle découle du droit à l'égalité, sur la base de l'article 15, de la *Charte canadienne des droits et libertés* (*Charte*) et de la protection contre la discrimination qui se trouve dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*). L'article 2 de la *LCDP*, établit :

[...]« le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée. »

Il est interdit, par l'entremise des articles 3 et 7, de la *LCDP* toute discrimination fondée notamment sur la déficience (physique/mentale), particulièrement dans le cadre de la relation d'emploi.

Donc, refuser injustement / déraisonnablement de respecter ces droits pourrait être interprété comme de la discrimination.

L'article 19 de la convention collective contient aussi un alinéa visant à éliminer la discrimination :

« 19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracée. [...]

Les limites aux mesures d'adaptation ont été inclus dans la *LCDP*, article 15(2) soit, lorsqu'il y a des exigences professionnelles justifiables et motifs justifiables. Par exemple, un pilote de ligne doit avoir une très bonne vision. Cette norme est essentielle à l'exécution des fonctions du poste de pilote.

Des limites aux mesures d'adaptation peuvent aussi avoir lieu, quand elles constituent une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité. L'employeur doit apporter des preuves solides et documentées prouvant qu'il y a contrainte excessive et il ne peut s'appuyer sur des hypothèses et des approximations.

Pour obtenir les Lois auxquelles on réfère dans cet article veuillez consulter le portail de Justice Canada.gc.ca, spécifiquement pour la *LCDP* au <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/index.html> et pour la *Charte* au http://laws.justice.gc.ca/fra/Charte/page-1.html#anchorbo-ga:l_l-gb:s_15

Lyson Paquette;
Agent de relations de travail



LES MEMBRES SE PRONONCENT

Programme de reconnaissance du rendement

En tant qu'employé hautement performant chaque année, depuis les dernières 25 ans, je me rends compte que, à moins d'avoir décidé d'avancer dans ma carrière à l'ARC, le *Programme de reconnaissance du rendement* n'a aucune incidence directe sur moi.

Je ne veux pas d'avancement, et je ne veux pas non plus changer d'emploi. J'en suis à moins de deux ans de la retraite, et je ne demande qu'à faire mon boulot le plus efficacement possible.

Or, voilà que depuis quelques années, mon équipe de direction ne se contente pas de cela.

Dans mon examen du rendement de cette année, seulement deux buts ont été mesurés.

Le premier était directement lié au nombre de machins-trucs produits, et au temps mis à les produire. Selon ses propres normes, j'ai dépassé ses critères de mesure.

Le deuxième objectif servait à mesurer mon appui aux politiques et initiatives de l'ARC.

Plus particulièrement, ces mesures étaient fondées sur la promotion d'un milieu de travail harmonieux et ma participation à ce milieu; sur la maximisation des principes et pratiques de développement durable; et sur l'appui à l'Initiative des langues officielles.

Imaginez ma surprise lorsque deux énoncés ont eu des répercussions négatives sur la façon dont j'ai pu atteindre cet objectif.

Le premier était que je n'ai pas assisté à une séance de formation non obligatoire de trois jours l'automne dernier à Toronto, et le second que je n'ai pas participé à l'Observation et attestation.

Je dois reconnaître que je n'ai pas participé à l'Observation et attestation et que je n'ai rien fait de particulier pour obtenir mes compétences d'emploi. J'en ai certaines, mais pas toutes.

Apparemment, le fait que j'en suis à moins de deux ans de la retraite et ne désire absolument pas me porter candidat à un autre poste n'est pas une raison suffisante pour justifier ma décision de ne pas participer à cette initiative. Mais dans un esprit de donnant-donnant, nous en sommes venus à un compromis positif.

J'ai convenu de ne pas présenter de grief alléguant la discrimination fondée sur l'âge, et la direction a convenu de retirer les commentaires controversés et de relever mon évaluation globale du rendement.

Apparemment, mon examen du rendement était effectivement une "ébauche perpétuelle".

Il est bien triste que, pour se faire respecter dans mon milieu de travail, j'aie dû menacer de présenter un grief.

Je m'ennuie de ma petite tape annuelle dans le dos pour un boulot bien fait!

Hugh Cullaton
Section locale 00017 London