



NOUS NE DEVRIONS PAS ÊTRE LES BOUCS ÉMISSAIRES



Réduction\$ de \$alaire\$

Le projet de loi C-10, pour mettre en œuvre certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 janvier 2009, a été adopté.

LE BUDGET HARPER EST UNE LOI SUR LES HAUSSES SALARIALES ET LES TAUX DE RÉMUNÉRATION POUR LES AGENCES FÉDÉRALES ET LES FONCTIONNAIRES DU CONSEIL DU TRÉSOR. Le projet de loi impose des hausses salariales de 2,5 %, 2,3 %, 1,5 %, 1,5 % et 1,5 % de 2006 à 2011.

Pour les membres du SEI :

- La hausse de 2,5 % que nous avons négociée en novembre 2009 sera ramenée à 1,5 %.
- Pour les membres à la veille de leur retraite, cela aura de conséquences sur leur pension mensuelle, vu que la réduction de 1 % se répercute sur leurs 5 meilleures années.
- À l'expiration de notre contrat en 2010, nous serons limités à 1,5 % pour la première année.

Votre syndicat est convaincu que ces réductions de salaires sont illégales,
et l'AFPC appellera de cette décision devant la cour.

NOUS NE DEVONS PAS OUBLIER LES ACTIONS DE CE GOUVERNEMENT.

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

RENOI EN COURS DE STAGE

Le *Programme de dotation de l'Agence du revenu du Canada* (ARC) énonce que les contrats initiaux d'emploi à temps plein et à temps partiel sont assujettis à une période de stage de douze (12) mois.

Pendant cette période de stage, l'ARC surveille de près le rendement et la conduite de l'employé-e.

Le renvoi en cours de stage est la mesure finale que prend l'ARC pour mettre fin à un emploi, et il ne doit être utilisé que lorsque toutes les autres mesures sont épuisées et qu'elles se sont révélées un échec.

L'employé-e renvoyé en cours de stage peut se prévaloir de deux (2) mesures administratives : la rétroaction individuelle, suivie de la révision de la décision.

La demande de rétroaction individuelle (RC136) doit être présentée dans les sept (7) jours civils de la date de la notification à l'employé-e.

La demande de révision de la décision (RC135) doit être présentée dans les sept (7) jours civils, après avoir complété la rétroaction individuelle. Cependant, la rétroaction individuelle et la révision de la décision se limitent à la question de savoir si l'employé-e a fait ou pas l'objet d'un traitement arbitraire(*).

Bien que l'ARC ait déclaré que l'employé-e n'a droit qu'à la rétroaction individuelle et à la révision de la décision, la position du *Syndicat des employés de l'impôt* (SEI) est que l'employé-e peut aussi se prévaloir du processus de règlement des griefs.

Dans l'affaire *Lundin c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 167, on lit au paragraphe soixante-sept (67), « ... j'ai conclu que le renvoi en cours de stage peut faire l'objet d'un grief... ». En outre, l'arbitre Ian R. Mackenzie écrit au paragraphe soixante-dix-sept (77) : « Le Programme de dotation de l'ADRC (pièce E-8) précise la politique de l'employeur quant au stage probatoire (P8.0), en stipulant que les employés licenciés en cours de stage probatoire peuvent demander une rétroaction individuelle suivie de la révision de la décision en conformité avec la Directive de l'ADRC sur les recours en dotation. L'énoncé de principe sur la probation n'interdit pas à l'employé de présenter un grief pour contester son renvoi en cours de stage, mais établit simplement que les employés renvoyés en cours de stage probatoire « peuvent demander » une rétroaction individuelle, suivie d'une révision de la décision. Si l'on avait eu l'intention de retirer le droit de présenter un grief aux employés, la politique l'aurait explicitement précisé. »

Par conséquent, la *Commission des relations de travail dans la fonction publique* a compétence pour entendre des arguments concernant le rejet en cours de stage. À l'inverse, à moins que l'employé-e, via sa représentante ou son représentant local, ne puisse faire valoir qu'elle ou il a été renvoyé en cours de stage pour des motifs disciplinaires, la *Commission* n'aura pas compétence pour se prononcer sur le bien-fondé du grief.

Si vous voulez contester une mesure de l'ARC, adressez-vous à la représentante ou au représentant de votre section locale.

Pour une vue d'ensemble de la structure du SEI ou pour connaître les coordonnées de votre section locale, consultez notre site Web : www.ute-sei.org.

Erik Gagné; ART

(*) Défini dans la *Directive sur les recours en matière d'évaluation et de dotation*, Annexe L : ... de manière irraisonnée ou faite capricieusement; pas faite ou prise selon la raison ou le jugement; non basée sur le raisonnement ou une politique établie; n'étant pas le résultat d'un raisonnement appliqué aux considérations pertinentes; discriminatoire (c'est-à-dire selon les motifs de distinction illicite énoncées dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C., 1985, ch. H-6).

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS DU SEI

31 mars - 5 avril, 2009

Conseil exécutif du SEI
(Ottawa)

2 - 4 avril, 2009

Conférence des présidentes et des présidents
(Ottawa)

25 avril - 1 mai, 2009

Congrès triennal AFPC
(Vancouver)

15 - 18 juin, 2009

Conseil exécutif du SEI
(Ottawa)

18 juin, 2009

Syndicale-Patronale nationale
(Ottawa)

26 - 28 juin, 2009

Conférence régional CÉ
(Edmonton)

28 - 30 août, 2009

Conférence régional CÉ
(Halifax)

15 - 20 septembre, 2009

Conseil exécutif du SEI
(Ottawa)

17 - 19 septembre, 2009

Conférence des présidentes et des présidents
(Ottawa)

25- 27 septembre, 2009

Conférence régional CÉ
(Niagara Falls)

NÉGOCIATION

Les membres de votre comité national de négociation se sont rencontrés le 3 et 4 mars 2009.
Notre convention collective prendra fin le 31 octobre 2010, et oui nous nous préparons déjà.

Je sais que plusieurs d'entre vous se demande qu'est ce que cela donne de **"négociier de bonne foi"** avec l'ARC, puisque de toute manière les gouvernements ne respectent pas ces ententes (Projet de loi C-10). Sans m'étendre sur les mérites de ce projet de loi, ne pas négocier serait abdiquer et donner raison à ce gouvernement qui ne respecte pas les droits des travailleurs (Négociation), de la personne ou de la justice naturelle (Équité salariale). L'AFPC contestera ce projet de loi, mais d'ici là l'AFPC/SEI sera prêt à négocier.

Un processus de négociation n'est pas seulement la période passé face à face entre les équipes de négociations. Les parties doivent s'entendre sur une foule de détails administratifs. Pendant que le SEI choisit et établit les priorités des revendications reçues, l'ARC établira ses demandes aussi. Je profite de cette occasion pour vous souligner qu'il est important de parler de la négociation et des revendications dans vos assemblées générales annuelles ou de réunions spéciales de vos sections locales.

Comme je vous l'ai souvent dit la négociation c'est l'affaire de tous les membres du SEI, c'est votre affaire.
Votre participation et votre support doivent nous accompagner tout au long de ce parcours.

Solidairement

Denis Lalancette; 2^e Vice-président National

Le coin de la présidente

Questionnaires du SEI

Les questionnaires du SEI ont été mis dans le courrier en février, et il n'a pas fallu grand temps pour que les membres commencent à les remplir et les retourner.

L'entreprise chargée du sondage a compilé les résultats et le Conseil recevra un rapport préliminaire à la réunion du Conseil exécutif de juin.

Les résultats finals seront présentés pendant la Conférence des présidentes et présidents de septembre prochain.

Nous prévoyons tenir des discussions sur les points pertinents ressortis du sondage, en vue d'apporter des améliorations, là où ce sera possible.

Nous aimerions profiter de l'occasion pour remercier tous ceux et celles qui ont renvoyé leur réponse au questionnaire.

Vos réponses et vos commentaires sont importants pour nous.

Betty Bannon



De gauche à droite : Francine St-Pierre, Jean-Pierre Fraser, France Guérin, Monique Déry, Sabri Khayat et Monique Leclair

Pour sa grande implication depuis 2004 dans l'initiative Syndicale-Patronale (ISP),

La consœur Monique Déry s'est méritée le

Prix d'excellence de la sous-commissaire en partenariat avec les syndicats.

On la voit ici en compagnie de ses collègues récipiendaires Francine St-Pierre et France Guérin de même que la sous-commissaire du Québec Monique Leclair et nos deux VPR du Québec

Jean-Pierre Fraser et Sabri Khayat.

Toute nos félicitations Monique.

RAPPELS DES DATES LIMITES RÉCOMPENSES ET TITRES HONORIFIQUES

BOURSES D'ÉTUDES DU SEI

15 JUIN 2009

SUBVENTION « INTERNATIONAL CHILDREN'S AWARENESS »

15 SEPTEMBRE 2009

PRIX DU SEI POUR ACTION HUMANITAIRE

07 DÉCEMBRE 2009

POUR PLUS DE DÉTAILS, VÉRIFIER LE SITE DU SEI WWW.UTE-SEI.ORG

CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU (CER) BIEN CONNAÎTRE LES FAITS

QU'EST-CE QU'UN CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU (CER)?

Le CER est une « politique de l'ARC » qui permet aux **employé-e-s nommés pour une période indéterminée** de réduire volontairement le nombre de semaines travaillées dans une période donnée de 12 mois en prenant un congé non payé pour une période d'entre cinq et 12 semaines, ***tout en faisant étaler leur revenu réduit sur une période d'un an.***

Vous pouvez prendre un maximum de deux blocs dans une même période de 12 mois. Chaque bloc doit être d'au moins 5 semaines, et le total ne doit pas dépasser 12 semaines. La période de l'accord de congé de 12 mois doit débuter avant le début du congé non payé.

INCIDENCES SUR LES AVANTAGES SOCIAUX

- COTISATIONS AU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA ET AU RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC : seront fondées sur le salaire réduit; par conséquent, cela pourrait avoir des conséquences sur les futures prestations du RPC/RRQ.
- COTISATIONS À L'ASSURANCE-EMPLOI : seront fondées sur le plein salaire; cependant, il n'y a pas de retenues pendant le congé non payé. Pendant les périodes effectives de congé non payé, les employé-e-s n'ont pas droit aux prestations d'AE.
- COUVERTURE DE LA PENSION ET DES PRESTATIONS DE RETRAITE DE LA FONCTION PUBLIQUE : sera fondée sur le plein salaire, et les cotisations se poursuivront aux niveaux déjà convenus.
- LIMITATIONS AU CNP OUVRANT DROIT À PENSION : La *Loi de l'impôt sur le revenu* impose certains maximums du montant total des CNP, à l'exclusion des congés de maladie non payés, qui peuvent être considérés comme service ouvrant droit à pension en vertu d'un régime de pension agréé (RPA), comme la pension de retraite.
- LE CNP MAXIMAL TOTAL (à compter du 1^{er} janvier 1996) : permis jusqu'à cinq ans plus jusqu'à trois ans de congé pour soins d'enfants (un an par enfant), pour un total pouvant atteindre huit ans pour tous les types de CNP.

EN RÉSUMÉ

Pesez vos options.

Vous savez pourquoi vous voulez prendre le CER. Quelle que soit la raison, au moins vous connaissez également toutes les incidences économiques éventuelles autres que la simple réduction de votre salaire.

D'après l'exposé de Randy McKeown et Betty McDowall, section locale 00051

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.



LE PROGRAMME DE DOTATION DE L'ARC ENTRE DANS SA 10^E ANNÉE

Si nous faisons certains progrès avec l'employeur pour améliorer le processus de dotation, il reste que les problèmes soulevés par le SEI au nom de nos membres sont dans une large mesure oubliés.

L'ARC continue de clamer que son programme de dotation est un immense succès, mais nos membres ne cessent de se plaindre de la plupart des éléments du programme.

Le SEI continue de considérer que le Programme de dotation présente de graves lacunes et constitue un moyen inefficace de recruter et de maintenir à l'effectif une main-d'œuvre hautement qualifiée, tout en étant juste et responsable envers les employé-e-s et le public.

Dans le Rapport de la vérificatrice générale (VG) de décembre 2008, la VG avait ceci à dire, entre autres choses, au sujet du Programme de dotation de l'ARC :

- « ... les employés ont indiqué que le processus crée chez eux de la confusion et est pour eux une source de frustration, en partie en raison de nombreux changements qui lui ont été apportés et qui continuent d'y être apportés. »
- « Notre revue des publications dans le domaine de la gestion des ressources humaines a révélé que les organisations adoptaient tout d'abord la gestion des ressources humaines axée sur les compétences par l'entremise de la formation et de la gestion du rendement avant de l'adopter pour la dotation. En rétrospective, l'Agence reconnaît maintenant que l'adoption de la gestion des ressources humaines axée sur les compétences pour la dotation interne était une stratégie risquée. »
- « Même si l'Agence met en œuvre le volet dotation de la gestion des ressources humaines axée sur les compétences et qu'elle a pris plusieurs initiatives pour régler les problèmes survenus en cours de route, elle n'a toujours pas de plan global assorti de prévisions de coûts, de jalons et de résultats escomptés. »
- « Nous nous attendions à ce que cette mesure à court terme [utilisation de compétences de base] ait été bien planifiée et communiquée au personnel. En fait, nous avons constaté que cette mesure avait été prise sans que l'on tienne pleinement compte de l'effet qu'elle aurait sur la vision en dotation. »
- « De plus, l'adoption temporaire du profil de base pour la dotation n'a pas été communiquée clairement aux employés. »
- « De plus, l'Agence n'a pas clairement énoncé comment elle compte atteindre son objectif ultime, qui est de se doter d'un effectif préqualifié pour toutes les compétences nécessaires aux postes actuels et aux futurs postes possibles. »
- « L'Agence n'a pas été en mesure de nous dire combien d'argent elle a consacré jusqu'à maintenant à son nouveau programme de dotation. »
- « ... nous avons constaté qu'en général, les employés ne comprennent pas bien le fonctionnement du processus de préqualification, en partie en raison des nombreux changements qui ont été apportés et qui continuent d'être apportés au processus. »
- « Nous avons aussi constaté que le processus de dotation était une source de frustration pour les employés. Un sondage mené auprès des employés en 2005 par un expert-conseil indépendant a révélé un niveau élevé d'insatisfaction à l'égard du processus de préqualification. »

- « ... l'Agence doit renforcer le lien entre la gestion du rendement, qui comprend une discussion de la démonstration des compétences, et l'évaluation officielle des compétences. Dans un contexte de gestion des ressources humaines axée sur les compétences pleinement intégré, ces deux fonctions seraient étroitement liées. »
- « ... 60 p. 100 des employés qui ont participé à un processus de préqualification avaient consacré plus de 30 heures à se préparer à l'étape de l'évaluation. L'Agence alloue 7,5 heures aux employés pendant toute leur carrière pour cette tâche et s'attend à ce que les employés y investissent leur temps personnel. »
- « Avant la création de l'Agence, il fallait 166 jours en moyenne pour doter un poste à l'interne. »
- Depuis sa création, « ... l'Agence a calculé qu'il lui faut en moyenne 173 jours pour doter un poste, à l'interne ou par recrutement à l'extérieur. Cependant, le chiffre ne donne pas un tableau complet, car l'Agence ne consigne pas de données sur le temps qu'il faut pour nommer des candidats du bassin à un poste. »
- « Cependant, en nous servant de l'indicateur utilisé par l'Agence pour le temps de dotation, nous avons conclu que le processus de dotation n'était pas encore efficient. »
- « La gestion des ressources humaines axée sur les compétences est un fondement valable pour la gestion des ressources humaines, mais l'Agence a eu beaucoup de difficultés à mettre en œuvre le volet dotation de ce mode de gestion. »

L'ARC en est dans sa dixième année d'efforts pour instaurer un programme de dotation juste et efficient et le SEI constate l'échec de ces efforts.

Pour nous, les conclusions de la VG sont un reproche pour le programme jusqu'ici et font écho à un grand nombre des préoccupations que nous avons soulevées au fil des ans.

Et, comme si ces critiques ne suffisaient pas, la Cour fédérale, qui a récemment accueilli une demande de contrôle judiciaire et adjugé les frais au demandeur, avait ceci à dire dans une décision rendue par le juge Roger T. Hughes le 21 janvier 2009 :



« Les enjeux dans cette [autre] affaire n'ont rien à voir avec les enjeux de l'affaire dont je suis actuellement saisi ***si ce n'est pour illustrer que le programme, y compris ses dispositions de recours, a besoin d'une sérieuse réforme, compte tenu surtout des considérations juridiques [les caractères gras sont de nous].*** »

Malgré ces critiques de la vérificatrice générale, des tribunaux, du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt et des employé-e-s de l'Agence, nous croyons bien que l'Agence continuera de faire fi de toutes les mises en garde et poursuivra ce programme voué à l'échec, avec ses solutions de cataplasma.

Néanmoins, le SEI poursuivra ses efforts pour promouvoir les enjeux soulevés par nos membres et défendre les droits et les intérêts de nos membres.

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



LES MEMBRES SE PRONONCENT

(Lettre envoyée par la consœur Val Grundly, de la section locale 30025, à son député)

Sent: Friday, January 30, 2009 1:38 AM

To: goldrp1@parl.gc.ca

Compressions appliquées aux contrats signés avec les employé-e-s

J'habite dans votre circonscription. Je m'appelle Val Grundly et je réside au xxxxxxxx Edmonton AB. Fonctionnaire fédérale, j'ai une convention syndicale signée avec une agence de votre gouvernement, comme un grand nombre de vos électeurs et électrices, d'ailleurs.

Suite au budget que vous avez proposé à l'automne, les membres de mon syndicat ont cherché à savoir ce que votre gouvernement – qui, malheureusement, se trouve aussi à être mon gouvernement pour l'instant – compte faire pour honorer une convention qui a été signée de bonne foi par les deux parties. Votre budget n'était pas clair sur ce point. Considérant les actions récentes de votre parti, je dois conclure que c'est voulu.

Pendant que votre parti se perd en verbiage quant à la façon de traiter des conventions légalement exécutoires, je vous demanderais, à vous et aux autres membres de votre caucus, de considérer ce qui suit :

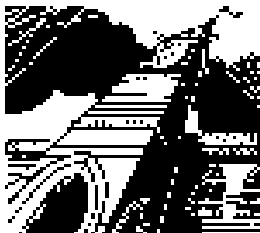
Si la compression entre dans la loi :

- Les économies seront minimales;
- Cela fera perdre à nos membres de l'argent qu'ils auraient dépensé autrement, ce qui ne fait rien pour l'économie;
- Nous avons une convention collective légalement signée;
- Cela aura des conséquences sur les relations syndicales-patronales en milieu de travail, où le syndicat et l'employeur ont fait de grands efforts d'amélioration;
- Cela aura des conséquences très négatives sur les autres avec qui vous avez des conventions légales dûment signées, tant au Canada que dans les milieux internationaux;
- Le coût de la poursuite judiciaire qui s'ensuivra sera beaucoup plus élevé, en dollars – pour ne rien dire du coût pour votre crédibilité – que ce que vous pourriez espérer économiser; et
- Je consacrerai presque tous mes temps libres à faire campagne contre vous personnellement aux prochaines élections.

Veuillez y songer deux fois avant de renier vos engagements envers les gens qui travaillent très fort, chaque jour, pour faire marcher le pays.

Sincèrement, très sincèrement,

Val Grundly



PROJET DE LOI C-10

Je vous annonce que le projet de loi C-10 a franchi la Chambre des communes et le Sénat et reçu la sanction royale.

Cela signifie que les dispositions de la Loi sur le contrôle des dépenses, qui s'inscrivent dans le projet de loi C-10, ont maintenant force de loi et seront mises en œuvre, tout comme celles de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public qui traitent d'équité salariale.

Par conséquent, à compter du 1^{er} novembre 2009, votre augmentation salariale négociée de 2,5 % sera ramenée à 1,5 %.

De même, à notre retour à la table de négociation pour négocier une nouvelle convention collective qui prendra effet le 1^{er} novembre 2010, la hausse salariale sera limitée à 1,5 % pour la première année du nouvel accord.

Au nom du Comité d'action politique du SEI, j'aimerais REMERCIER les membres, les militantes et militants et l'Exécutif de toutes les sections locales pour les efforts qu'ils ont faits dans notre campagne de lobby.

Je vous demanderais de ne pas considérer nos efforts comme une perte ou un échec. Vous devriez tous être fiers de vos efforts, considérant qu'un grand nombre d'entre vous s'impliquaient activement pour la première fois dans l'action politique et le lobbying auprès des députés et des sénateurs.

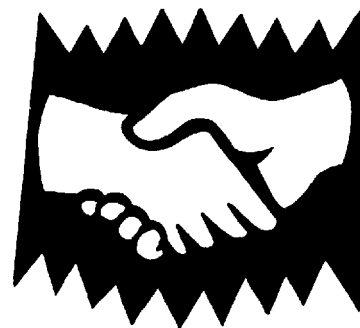
Le SEI tirera des leçons de cette expérience, examinera et analysera les bonnes choses et les moins bonnes de notre campagne et sera mieux préparé la prochaine fois que nous nous lancerons dans cette aventure.

MERCI.

Nick Stein;

Président

Comité d'action politique du SEI





OBLIGATION D'ADAPTATION

L'obligation d'adaptation est un principe fondamental en droits de la personne au Canada.

Initialement reconnu dans *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 (communément appelé *Meiorin*), où la juge Beverley McLachlin a conclu que l'employé doit établir une preuve *prima facie* de discrimination. Le fardeau de la preuve est alors transféré à l'employeur, qui doit prouver que la discrimination est fondée sur une exigence professionnelle justifiée.

Des arrêts subséquents ont clarifié et développé l'obligation d'adaptation. Le P^r Michael Lynk a écrit, notamment :

- Il faut prendre des mesures d'adaptation à moins qu'il ne soit impossible de le faire sans imposer de contrainte excessive; et
- Le seuil de contrainte excessive est élevé; et
- Les employeurs et les syndicats doivent être sensibles aux diverses façons de faire des adaptations en fonction des capacités individuelles; et
- Les normes en milieu de travail qui font une distinction non intentionnelle entre les employé-e-s pour un motif protégé de droits de la personne peuvent être abolies ou modifiées; et
- Il n'est permis des exceptions que si elles sont raisonnablement nécessaires à l'atteinte d'objectifs légitimes d'entreprise.

Dans une perspective syndicale et pour déterminer si l'employé-e a besoin d'adaptation, l'employé-e et sa représentante ou son représentant syndical doivent suivre trois (3) procédures :

- Obtenir du médecin traitant de l'employé-e un certificat médical faisant état d'un **diagnostic médical** sans dévoiler d'information confidentielle, comme un programme de traitement; et
- Le certificat médical doit **détailler** fidèlement les **besoins d'adaptation** de l'employé-e;
- Fournir le certificat médical à l'**employeur**.

Le certificat médical doit clarifier les ambiguïtés qui pourraient amener l'employeur à demander une évaluation médicale à Santé Canada (SC). Dans *Procureur général c. Chander P. Grover*, 2007 CF 28, le juge Shore a écrit, notamment, au paragraphe soixante-quatre (64) :

« Le principe de base est que les employés jouissent d'un droit élevé en matière de vie privée, pour ce qui concerne leur intégrité corporelle et le recours à un médecin; il y a donc intrusion si un employé est examiné contre sa volonté. Par conséquent, l'employeur ne saurait ordonner à un employé de se faire examiner par un médecin choisi par l'employeur sauf s'il existe une obligation contractuelle ou une disposition législative explicite en ce sens. » Par conséquent l'employeur doit d'abord demander une clarification au médecin traitant de l'employé-e et, seulement si l'employé y consent, demander l'évaluation médicale de SC.

Pour vous instruire, vous devez impérativement vous tenir au fait de la jurisprudence récente et passée en matière d'obligation d'adaptation. Les décisions de la *Commission des relations de travail dans la fonction publique*, comme [Lloyd c. Agence du revenu du Canada](#), 2009 CRTFP 15, sont une excellente source. En outre, la représentante ou le représentant de votre section locale pourra vous donner des conseils et des renseignements précieux et mettre des ressources à votre disposition.

À noter que le texte qui précède est un résumé de l'obligation d'adaptation. La communication ouverte avec la direction par l'intermédiaire de votre représentante ou représentant local est la première étape à suivre pour régler les problèmes d'adaptation.

De même, il faut respecter trois (3) procédures susmentionnées avant de présenter un grief. L'*Alliance de la fonction publique du Canada* a publié une brochure, révisée en septembre 2007, sous le titre *L'obligation d'adaptation, Guide à l'intention des représentantes et représentants des sections locales*. Cette brochure offre aussi des mises en garde. On peut se la procurer par le lien ci-après :

http://www.psac.com/documents/what/duty_to_accommodate-f.pdf Pour une vue d'ensemble de la structure du SEI et pour connaître les coordonnées de votre section locale, consultez notre site Web.

Erik Gagné; ART

RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Rémunération de l'ARC a clarifié une information diffusée, dans le numéro de décembre 2008, du document « Les membres se prononcent » du SEI :

Le document « Les membres se prononcent » du SEI parle de la Prestation supplémentaire de décès, du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) et du Régime de soins dentaires. À la lecture de ce document, nous avons noté que l'information concernant le RSSFP est peut-être un peu trompeuse. Voici comment fonctionne l'application des règles pour le RSSFP.

Régime de soins de santé de la fonction publique

La date d'admissibilité de l'employé-e (à temps plein ou à temps partiel) est la suivante :

- La date d'embauche dans le cas de l'employé-e nommé pour une période indéterminée ou une période déterminée de plus de 6 mois.

En cas d'embauche pour moins de six mois puis de réembauche pour une autre période de six mois, dès que l'employé-e compte six mois d'emploi continu.

Aux fins du Régime de soins de santé de la fonction publique, l'emploi continu se dit de l'emploi pour six mois sans interruption d'emploi de sept jours ouvrables ou plus. Aux fins du calcul d'une période de sept jours ouvrables, un jour férié ne compte pas comme jour de travail.

Bonnie Lehman
Conseillère au projet de ressources humaines de l'ARC

JOUR DE DEUIL NATIONAL - 28 AVRIL

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

Les chiffres sont bouleversants.

En 2007, 1 055* décès au milieu de travail ont été enregistrés au Canada - une hausse par rapport aux 976 décès de l'année précédente. En outre, 972 407** personnes subissent des blessures au travail par année.

Au Canada, quelques 873* employés meurent dans un accident du travail chaque année, soit en moyenne deux décès par jour.

De 1993 à 2007, plus de 13,106 personnes ont perdu la vie à cause des accidents du travail.

Le Jour de deuil national, célébré chaque année le 28 avril, a été officiellement reconnu par le gouvernement fédéral en 1991, huit ans après l'adoption du Jour du Souvenir par le Congrès du travail du Canada.

Le Jour de deuil national a depuis été adopté dans près de 80 pays et reconnu par la FAT-COI et la Confédération internationale des syndicats libres.

Le drapeau canadien sera hissé à mi-mât seulement sur la Colline du Parlement. Les travailleurs allumeront des bougies, porteront des rubans et des brassards noirs, et enfin se recueilleront en silence pendant quelques minutes.

Les entreprises sont invitées à participer en faisant du 28 avril un Jour de deuil et en conjuguant leurs efforts pour prévenir les blessures, les maladies et les décès.



Le Jour de deuil national du 28 avril est aussi connu comme le Jour de compassion pour les travailleuses et travailleurs.



LES MEMBRES SE PRONONCENT

L'ASSURANCE VIE DE 5 000\$ DE L'AFPC

L'AFPC, en collaboration avec la compagnie d'assurance Coughlin et associés Ltée, offre une assurance vie de 5 000\$ gratuitement à tous les membres en règle de l'AFPC.

Cette offre existe depuis plusieurs années et je crois qu'il est important de rappeler les conditions et comment l'obtenir, étant donné que nous avons actuellement beaucoup de nouveaux membres au sein de notre syndicat.

La condition principale pour obtenir le paiement de cette assurance est d'être membre en règle. Si vous payez des cotisations syndicales et avez rempli la fiche d'adhésion au syndicat, vous êtes un membre en règle.

Toutefois si vous êtes en congé non payé comme un congé d'invalidité, de maternité, de paternité d'adoption ou autre et que vous n'êtes pas tenu de verser des cotisations, **vous n'êtes pas un membre en règle si vous n'avez pas informé le président national par écrit que vous étiez en congé non payé, (donc ne pas oublier d'envoyer un courriel à notre président national si vous êtes dans cette situation).**

Maintenant que cette question importante est réglée voici ce que vous devez faire pour avoir cette assurance gratuite :

1. Se rendre sur le site du SEI : (<http://www.ute-sei.org/Francais/accueil.cfm>)
2. Dans la colonne de gauche cliquez sur **AFPC**
3. Choisissez la langue en cliquant sur **Français ou anglais**
4. Encore dans la colonne de gauche cliquez sur **Coughlin**
5. Toujours dans la colonne de gauche cliquez sur **L'AFPC 5 000\$ gratuit**
6. Dans le texte cliquez sur le lien : **Fiche d'adhésion au programme L'AFPC 5 000 \$ Gratuit**
7. Imprimer le formulaire, remplissez-le et faites-le parvenir à
L'AFPC 5 000\$ gratuit
a/s Coughlin et associés Ltée
Case postale 3518, Succursale C
Ottawa, ON, K1Y 4G1

Par la suite, la compagnie d'assurance vous enverra une confirmation de votre adhésion.

Prenez note que si vous avez déjà complété ce formulaire dans le passé, il n'est pas nécessaire de le remplir de nouveau.

Daniel Gagnon
Président section locale 10004; Jonquière

MISE À JOUR SUR LA CARTE DE SANTÉ

(Extraits d'une réponse par courriel, de la Vice présidente exécutive nationale de l'AFPC, à une demande de mise à jour du confrère Terry Dupuis, VPR du SEI.)

Qu'on l'apprécie ou non, le processus est complexe et, par conséquent, il avance lentement. Cependant, comme rapporté à maintes reprises au Conseil d'administration National, le RSSFP (Régime de soins de santé de la Fonction publique) est le plus grand service de santé subventionné par l'employeur au Canada. Le processus pour la mise en place d'une carte dans un plan qui couvre plus que 1,2 millions de personnes a des facettes multiples et son étendue est sans précédent.

Je ne crois pas que développer une campagne politique à grande échelle aurait influencé significativement la mise en place de la carte, ni qu'il y avait une demande globale pour faire ainsi.

J'admets que les communications concernant le retard auraient pu être meilleures. Je prévois qu'il y ait bientôt une communication sur la carte, affichée sur le site internet du RSSFP, sous forme d'un document ou inclus dans un bulletin du RSSFP.

Il y a eu deux demandes pour obtenir de l'information, adressées à l'Industrie des plans de soins de santé. Suite aux réactions, UNE demande de proposition a été émise à l'Industrie des plans de soins de santé en décembre 2008 avec une date de fermeture en mars 2009.

Le Processus d'évaluation des offres est sensé être complété tôt en mai et sera suivi par une recommandation au Ministre des finances du Conseil.

Le Vice-président du SEI Bob Campbell a soulevé le problème de la carte au Conseil d'administration National en février 2009, et la consœur Bannon l'a régulièrement soulevé à ces réunions dans le passé aussi.

Étant donné que la plupart de la correspondance reçue sur ce problème provenait des membres du SEI, j'ai initié des discussions avec beaucoup des autres Présidents des éléments pour voir ce qu'ils entendent de leurs membres. Ils ont reconnu qu'il y a eu des questions sur la date de mise en œuvre de la carte, mais que le retard n'a pas été identifié par leurs membres comme une priorité politique pour laquelle ils aimeraient que le syndicat développe une campagne politique.

La carte des médicaments sera bien accueillie par les membres participants au plan, pour sa commandité et pour limiter les dépenses pendant l'attente du remboursement des réclamations, que nous savons très pénible pour quelques-uns.

Je voudrai vous rappeler que les avantages disponibles pour les membres qui participent au plan ont été établis pour aider – plus particulièrement - ceux et celles qui font face à des difficultés financières en raison de leurs coûts élevés des médicaments de prescription.

Solidairement,

Patty Ducharme

Vice-présidente exécutive nationale – AFPC