



MESSAGE DU PRÉSIDENT

À l'approche de l'été, c'est normalement la période de l'année nous permettant de se ressourcer. Les récents nouveaux faits concernant notre processus de négociation collective ont eux pour effet de recevoir une douche d'eau froide.

La gestion s'interroge sur la détermination de nos membres. Il y a eu une violation du protocole normal lorsque le commissaire a adressé un courriel à tous les employé-e-s, y compris à ceux qui ne font pas partie de notre unité de négociation, pour expliquer son offre dite finale. (Nous négocions toujours et pourrions recevoir de multiples offres « finales ».)

Ce n'est tout simplement pas une bonne offre.

Nous avons affirmé dès le départ que nous ne songerons même pas à renoncer à notre indemnité de départ à moins de recevoir en échange une offre d'au moins égale valeur. L'offre de la gestion est la concession d'un avantage dont la valeur s'accroît de 2 % par année à concurrence de 30 ans, pour un paiement qui représente maintenant une accumulation de 0,75 pour cent. La gestion nous présente une carotte en nous offrant le montant d'argent que nous toucherons tout de suite. C'est votre argent, qui est déjà dans votre contrat. La gestion veut tout simplement vous forcer à le prendre maintenant.

Rappelez-vous que le montant monnayé de votre indemnité de départ est fondé sur le salaire que vous touchez le jour de votre retraite ou de votre départ volontaire de la fonction publique après un minimum de 10 ans de service. Donc, les chiffres qui précèdent seraient encore plus imposants si l'on tenait compte des augmentations de salaire ou des promotions obtenues au cours de ces 18 ans.

*Si l'on prend l'exemple du commissaire et qu'on utilise de la même façon les montants nets d'un SP4, **sans** tenir compte des augmentations de salaire ni des changements de niveau d'emploi, l'employeur vous offre environ 418 \$ par année de salaire additionnel, qui représente l'effet cumulatif des 0,25 % et 0,50 % qui vous sont offerts en échange de votre indemnité de départ. En acceptant l'offre de l'employeur, vous renonceriez à la possibilité d'accumuler une indemnité de départ pour encore 18 ans et, pour cela, vous toucheriez 7 520 \$ sur cette période. Par ailleurs, si vous n'acceptez pas cette offre, vous accumuleriez 1 092 \$ par an en indemnité de départ, pour une indemnité supplémentaire de plus de 19 600 \$ à la retraite. Ce n'est pas une bonne affaire.*

Les chiffres utilisés dans cet exemple sont pour fins d'illustration et sont des estimations seulement.

Dans son offre d'indemnité de départ monnayée, l'employeur ne précise pas qu'il s'agit d'un revenu imposable et que vous pourriez en perdre la moitié dès le départ. Cela pourrait aussi avoir une incidence sur vos prestations fiscales pour enfants et vos crédits de TPS. À la retraite, l'indemnité de départ est considérée comme une allocation de retraite et peut être mise à l'abri de l'impôt sans que vous ayez à vous préoccuper des droits de cotisation à un RER, comme ce serait le cas avec le paiement qu'offre l'employeur.

L'offre de l'employeur comprend aussi une semaine supplémentaire de vacances, qui vaut, dit-il, 2 %. C'est la même chose que l'indemnité de départ, c'est-à-dire qu'une semaine de salaire, cela vaut 2 %. Par contre, elle n'est valable qu'une seule fois. Dès que vous l'utilisez, vous la perdez. En outre, pour l'obtenir, vous devez

(Suite page 8)

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

NÉGOCIATIONS

Au moment de recevoir ce message, un grand nombre d'entre vous, j'espère bien, auront eu le temps de lire et de digérer la montagne d'information diffusée au sujet de l'état actuel de nos négociations. Si je dis « j'espère », c'est que je suis renversée par le nombre de membres qui persistent à dire qu'ils ignorent ce qui se passe dans les négociations, malgré la tonne d'information disponible, dont la grande majorité vous a été transmise directement par votre Exécutif local. Cette information est disponible dans le site Web du SEI, sous l'onglet « Négociations ».

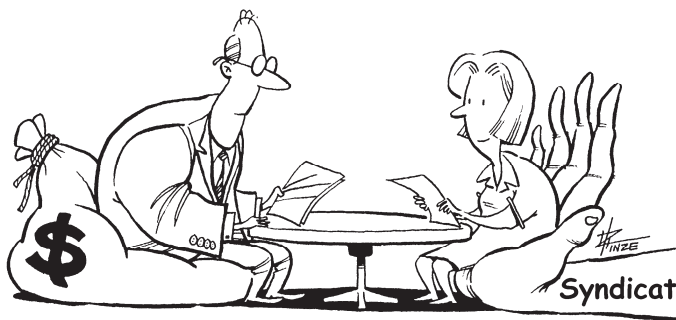
Il faudrait que tous nos membres participent au processus de négociation en restant informés. Les membres de votre Exécutif local ne peuvent pas tout faire. D'ailleurs, je tiens à les remercier pour tout ce qu'ils font. Chaque membre doit également assumer ses responsabilités. Si vous n'avez pas les informations, demandez-les. Vos membres de votre Exécutif local sont là pour vous aider.

Dans quel camp êtes-vous?

Et si vous pensez que ce n'est une question de choisir son camp, j'ai bien peur que vous commettiez une grave erreur. Comprenez-moi bien : je ne m'attends pas que vous vous rangiez les yeux fermés derrière vos dirigeants nationaux. Notre équipe de négociation est là pour vous représenter, et met au cœur de toutes ses décisions les meilleurs intérêts du Syndicat et de ses membres. Son objectif est de vous obtenir la meilleure convention collective possible et, jusqu'ici, il n'y a toujours pas d'offre qui vaille la peine d'être présentée aux membres. Les dirigeantes et dirigeants nationaux ont distribué de l'information à tout bout de champ et continuent de tenir les membres au courant dans toute la mesure du possible. Cependant, ils ne peuvent pas faire cela tout seuls.

Ils le font pour les membres, et vous devez le faire pour vous-même. Mais nous – et vous faites partie des « nous » – ne faisons pas cela uniquement pour nous-mêmes. Nous le faisons ainsi pour les nombreux syndiqué-e-s qui nous ont précédés et se sont battus pour les nombreux gains que nous avons dans notre convention collective, comme notre indemnité de départ. Et nous le faisons pour ceux qui nous suivront, nos enfants et nos petits-enfants.

Je suis fière de dire que ma mère était membre du SEI et a passé 21 ans au BSF de St. John's, à Terre-Neuve. Elle a participé aux grèves de 1980 et de 1991. Elle m'a transmis un sentiment d'équité et de justice. Lorsqu'elle est arrivée à l'ARC (Revenu Canada), l'endroit était bien différent de ce qu'il est aujourd'hui. Une foule de choses que nous tenons pour acquises aujourd'hui étaient bien différentes lorsqu'elle a fait ses débuts. Mais avec l'appui de ses membres, le Syndicat a pu changer les choses, pour le mieux. Ma mère ne faisait pas partie de l'Exécutif; elle était un membre, mais elle s'est tenue debout lorsque le Syndicat a eu besoin d'elle, et je vous demande d'en faire autant.



Nous menons toutes et tous une vie très active et consacrons notre temps à notre famille, au bénévolat, etc. Les militantes et militants syndicaux – à partir des membres des Exécutifs et les délégué-e-s au niveau local jusqu'à l'Exécutif national et à l'équipe de négociation – choisissent de mettre leur temps à votre service, vous les membres. Je tiens à les remercier et à remercier chaque membre qui a témoigné son appui à notre Syndicat, et surtout à notre équipe de négociation. Il est temps d'afficher notre solidarité, mes ami-e-s.

Le commissaire a dit dans son courriel du 22 mai 2015 que l'Agence est engagée à conclure une nouvelle convention collective, et que l'ARC n'a rien ménagé pour faire preuve de bonne volonté à la table. Je vous demande comment cela est possible lorsqu'ils s'amènent à la table avec un mandat qui ne permet aucun changement? Dites-lui de ramener son équipe à la table et de négocier.

Solidairement;

Madonna Z. Gardiner
2^e vice-présidente nationale

VOTRE PENSION ?

Réveillez-vous, levez-vous, exprimez-vous! L'horloge avance inexorablement vers la fin de vos congés de maladie, confrères et consœurs, mais sachez que ce sont nos pensions qui sont la véritable cible de ce gouvernement conservateur moralement corrompu... Notre employeur a créé une illusion de la valeur de nos congés de maladie et a habilement utilisé cet avantage comme un autre nouveau mensonge pour rallier l'appui d'un grand public, dont il a éveillé l'hostilité et qui est mal informé. Ce Cabinet conservateur est fait d'arnaqueurs et, puisque le chat est sorti du sac, des entités comme le directeur parlementaire du budget, le vérificateur général et Statistique Canada (qui tous étaient en désaccord avec le BPM) sont discrédités ou rejetés, et tout semblant de processus parlementaire a été effrité et remplacé par le "show de boucane" du BPM.



Notre pension actuelle n'est pas plaquée or. En réalité, la prestation moyenne est de moins de 25 000 \$. Elle n'est pas non plus le fardeau budgétaire que les experts en relations publiques de Harper voudraient qu'elle soit... En réalité, le plus grand danger pour le régime est qu'il puisse servir de caisse noire, d'où l'on pourrait siphonner des milliards de dollars sur un coup de tête, comme l'ont fait les précédents gouvernements libéraux de Chrétien et de Martin.

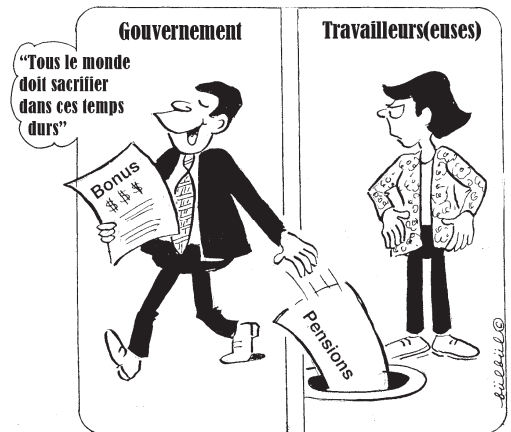
C'est une pension à prestation directe qui donne un rendement fixe à la retraite. Cependant, les membres doivent y contribuer pendant 35 ans pour toucher la prestation maximale, et les prestations sont réduites dollar pour dollar dès la réception de la prestation du

Régime de pensions du Canada.

Depuis sept ans, le gouvernement ne cesse d'affaiblir la relation entre la fonction publique et le grand public et nous sommes diabolisés par nos employeurs pour avoir voulu simplement adhérer à nos conventions collectives négociées de part et d'autre.

Nous voici confrontés à un public qui a été conditionné et programmé en fonction du plus bas commun dénominateur. L'idée du « Si je ne l'ai pas, tu ne devrais pas l'avoir non plus » n'était pas le point de vue des Canadiens avant l'avènement du conservatisme réformé de ce gouvernement. Ce que les Canadiens devraient se demander, c'est : « Pourquoi n'ai-je pas ces mêmes prestations, et que fait ce gouvernement pour m'aider à préparer ma retraite? » Les aînés méritent mieux que des promesses vides.

Ce gouvernement n'est pas en guerre avec le syndicat; en réalité, nous ne sommes que des dommages collatéraux. Ce gouvernement est en guerre contre les services publics et veut clairement installer un système de « Service rentable » et sous-traiter nos services à ceux qui ont les moyens d'en payer le prix.



Le temps est venu de nous lever et de répliquer... Pour nos avantages sociaux, pour nos pensions, et aussi pour une fonction publique libre et accessible, à laquelle la plupart d'entre nous avons consacré notre vie adulte.

Nous devons militer; téléphonez à vos députés, exigez des réponses et des explications, parlez à vos collègues de travail, à vos proches, à vos amis, et appelez tous les retraités que vous connaissez... Leurs pensions, leurs vies sont tout aussi à risque que les nôtres de souffrir des politiques du gouvernement.

Allez voter, amenez un ami, amenez-en deux... Confrères et consœurs, nous sommes une force à ne pas négliger; ensemble, nous pouvons résister à un employeur qui a depuis longtemps oublié la justice, l'honnêteté et, chose très importante, le traitement éthique de ses employés.

Le combat commence aujourd'hui...

***Le président national du Syndicat national de la santé
Tony Tilley***

POURQUOI VOTRE VOTE EST IMPORTANT

« Le taux de participation officiel de la 41^e élection générale fédérale du 2 mai 2011 a été de 61,1 %, soit 2,3 points de pourcentage de plus que le plus bas taux de l'histoire soit 58,8 % en 2008. Il s'agit d'un taux comparable à d'autres élections depuis 2000, qui reste toutefois bien inférieur à ceux d'avant 1993, quand ils oscillaient entre 70 et 80 %. » – Élections Canada

Oubliez que le droit de voter dans une société démocratique a été durement gagné par nos prédécesseurs, oubliez que les femmes n'ont gagné ce droit qu'au terme d'un long combat. Oubliez les autres pays dont les habitants ont célébré leur première chance de voter en passant des heures en file d'attente aux bureaux de vote pour exercer leur droit à un processus démocratique.



Au Canada, le jour du scrutin vient et va, et les excuses ou raisons de ne pas voter commencent. « Ce n'est pas comme si mon vote allait changer quoi que ce soit », « Je suis trop occupé », « Je voterai quand je pourrai le faire en ligne ». Voter n'est pas seulement un droit, c'est le summum de votre devoir de citoyen, tout comme le devoir d'être membre de juré par exemple, ou d'obligatoirement remplir le fastidieux formulaire de recensement (si vos souvenirs peuvent remonter jusque-là). Un droit, c'est un peu comme une vieille Chevy abandonnée dans un champ. Si elle n'est pas exercée ni utilisée, elle tend à saisir et à se décomposer par la rouille. Voter, ce n'est pas comme parier à Las Vegas. Si votre parti ne l'emporte pas, cela ne signifie pas que vous

avez perdu.

Si vous êtes du nombre des 39 % d'électeurs admissibles qui n'ont pas voté en 2011, vous avez sans doute toutes sortes de bonnes raisons. Mais, dans notre système uninominal majoritaire à un tour, 32,69 % des 61 % qui ont voté ont choisi pour vous un gouvernement majoritaire, et l'ont investi d'un pouvoir de législation presque illimité. Essentiellement, 20 % des électeurs admissibles en 2011 auront choisi votre gouvernement.

Mettons les choses dans une autre perspective. Laisseriez-vous 20 % de vos collègues, amis ou voisins décider des lois qui régiront votre quotidien? Seriez-vous à l'aise de laisser une personne sur cinq décider de votre avenir?

Le Canada, c'est votre pays et votre démocratie, mais il a besoin de votre participation, et votre vote compte. Pas tellement pour les principes qui précèdent que parce que c'est votre voix, que la voix que vous exprimez dans l'isoloir le jour du scrutin est le grand égalisateur. Médecins, avocats ou avocates, travailleuses ou travailleurs municipaux, enseignantes et enseignants, comptables, tous ont le même poids. Imaginez le pouvoir de changement que représenterait une participation à 100 %. Le processus d'engagement a peut-être échoué. Je ne saurais plaider un seul instant qu'il n'y a pas de désillusion face aux politiciens, cette affirmation ne devrait-elle pas vous encourager à aller voter. Les gens qui aiment le pouvoir voudraient vraiment vous voir rester chez vous; c'est une très vieille stratégie, une stratégie qui n'est pas près de disparaître.

Soyez fiers de vos droits et de votre voix, ne laissez pas les élections passer sans passer à l'action.

Le VPR pour le Nord et l'Est de l'Ontario et président du Comité d'action politique,

Adam Jackson

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES?

Le vote est un privilège que d'autres personnes, tout au long de l'histoire, se sont battues et certain en son malheureusement décédé pour obtenir ce droit. C'est un privilège qu'il ne faut pas prendre pour acquis. Les personnes qui n'exercent pas ce droit peuvent avoir des répercussions importantes sur la population d'un pays ou des effets semblables sur certains éléments de la société.

Dans notre cas, nous élisons non seulement un gouvernement, mais aussi notre employeur. Cela peut

(suite à la page 5)

avoir un effet profond sur notre vie au travail et aux conditions de travail. C'est une des raisons pour lesquelles il est tellement important de voter. Notre employeur nous accordera-t-il respect et dignité, ou nous utilisera-t-il comme un pion politique pour appuyer son programme?

Dans un monde idéal, tout ce qui concerne vos droits et avantages en milieu de travail pourrait se négocier à la table. Malheureusement, nous ne vivons pas dans ce monde idéal.

Mesures législatives qui sont devenues loi ou que le gouvernement Harper a présentées et qui ont un effet sur vous ou peuvent en avoir un :

Le **projet de loi C10** a amputé de 1 % votre augmentation de salaire négociée. (La question fait toujours l'objet d'un litige qui sera entendu un jour en Cour suprême.)

Projet de loi C4 – met à risque notre santé et notre sécurité et les Canadiens que nous servons en redéfinissant le « danger » pour n'y inclure que les risques imminents.

Projet de loi C4 – fait qu'il est plus difficile de refuser un travail dangereux et remplace les agents de santé et de sécurité par une personne quelconque nommée par le ministre.

Projet de loi C45 – donne au Conseil du Trésor le contrôle effectif de la négociation avec l'ARC, ce qui a eu un effet direct sur notre capacité de négocier avec l'Agence. Tous les aspects des négociations sont sous l'emprise du Conseil du Trésor et du Cabinet du premier ministre (CPM).

Projet de loi C377 – obligerait les syndicats à produire des rapports détaillés et intrusifs à l'ARC, ce qui coûterait probablement des milliers de dollars aux syndicats. (Ce projet de loi émanant d'un député, a été défait au Sénat, mais le gouvernement veut tellement faire adopter ce projet de loi qu'il l'a présenté de nouveau et que le Sénat en est saisi une fois de plus.)

Projet de loi C525 – modifie la façon dont les syndicats sont certifiés et/ou la révocation de l'accréditation. Le projet de loi a reçu récemment la sanction royale et est devenu loi.

Projet de loi C59 – Loi d'exécution du budget – permettrait au gouvernement/à l'employeur de modifier unilatéralement une convention collective négociée pour supprimer des avantages sociaux comme les congés de maladie et leur accumulation et les remplacer par un programme d'assurance-invalidité de courte durée.

Comme on l'a signalé ci-dessus, le gouvernement vient tout juste de déposer une mesure législative qui lui permettrait de supprimer les dispositions actuelles sur les congés de maladie et il est très probable qu'il s'attaquera ensuite à notre pension. Et ensuite à quoi : est-ce l'employeur que nous voulons élire?

Le gouvernement continuera malheureusement de regarder tout ce que nous avons dans nos conventions collectives et que ses amis de l'industrie privée n'offrent pas à leurs employés. Pensez au congé pour obligations familiales, aux jours personnels, à nos vacances : il n'y a rien de sacré.

Pour protéger vos droits et vos avantages, il y a une chose très simple à faire : exercer votre droit de vote. Nous devons élire des dirigeants et des partis politiques qui nous respecteront comme employés et qui nous traiteront équitablement pendant que nous offrons un service précieux à la population du Canada.



Comité des communications

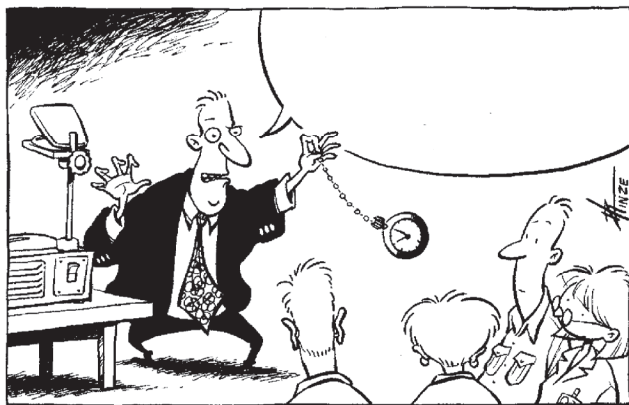
LETTRE AU COMMISSAIRE

Monsieur Treusch,

Une fois de plus, j'ai constaté avec déception que votre lettre ouverte au président du SEI, Bob Campbell, a été publiée dans le site InfoZone et rendue ainsi accessible à TOUS les membres du personnel de l'ARC.

Cela comprend l'autre groupe d'employées et employés avec lequel l'ARC négocie actuellement.

J'aimerais que, pour une fois, vous publiiez aussi la lettre qui vous a été envoyée par le président du SEI, de sorte que TOUS les membres du personnel de l'ARC puissent la consulter. De cette façon, ces employées et employés, que vous prétendez tenir en si haute estime, seraient peut-être en mesure de constater qu'il existe une autre version des faits, une version qui diffère de l'image parfaite de vous et de l'Agence que vous tentez de projeter.



Si vous la publiez, croyez-vous que les membres du personnel considéreraient toujours votre offre comme une offre équitable? Pourquoi ne leur expliquez-vous pas la raison pour laquelle ils se voient offrir une compensation moindre que celle qui a été offerte aux autres groupes pour renoncer à leur indemnité de départ? Si vous vous expliquiez, croyez-vous que les membres du personnel considéreraient toujours votre offre comme une offre équitable? Pourquoi ne leur dites-vous pas la raison pour laquelle le montant que vous leur offrez, exception faite de l'indemnité de départ, est grandement inférieur au coût de la vie pour la période visée? Si vous le disiez, croyez-vous que les membres de votre personnel considéreraient toujours votre offre comme

une offre équitable?

Je ne crois pas, Monsieur.

Vous affirmez que vous avez négocié de bonne foi au cours des deux dernières années et demie. Estimez-vous pouvoir parler de négociation de bonne foi si vous publiez une lettre ouverte à l'intention de vos employées et employés présentant uniquement votre version des faits, ou encore si vous participez à deux séances de médiation totalisant une heure et demie?

Je ne crois pas, Monsieur.

Si vous voulez vous servir d'InfoZone pour négocier, pourquoi ne laissez-vous pas aussi l'agente de négociation ou l'agent de négociation exposer sa position dans InfoZone? Si vous le faisiez, croyez-vous que les membres du personnel considéreraient toujours votre offre comme une offre équitable?

Je ne crois pas, Monsieur.

Il est temps de cesser cette façon de procéder à l'insu de l'autre partie et de nous rasseoir à la table pour négocier de façon sérieuse.

Je vous remercie.

Bob Carpenter

Vice-président régional, Région des Montagnes Rocheuses

LETTRE À SA DÉPUTÉE

Projet de loi C-59 sur le budget

L'honorable députée Nina Grewal
Fleetwood-Port Kells

Je vous écris au sujet de la question mentionnée en objet. Je veux vous exprimer mon mécontentement au sujet de la dernière tentative du gouvernement d'utiliser un projet de loi budgétaire pour limiter notre droit à la négociation collective. Je tiens à vous dire que je travaillerai de près avec mon syndicat pour protéger nos droits de négocier avec l'employeur sans ingérence du législateur.

Personnellement, je n'ai pas eu à utiliser mes congés de maladie et, oui, je m'en suis constitué une banque. Dieu merci, j'ai de l'assurance pour le cas où quelque chose de grave m'arriverait. Au cours de près de 29 ans de carrière, selon mes calculs, je n'ai pris que trois semaines de congés de maladie. C'est pas mal bon et je remercie Dieu chaque jour de la bonne santé qu'il m'a donnée depuis le début de ma carrière. Par contre, j'ai eu plusieurs collègues qui ont dû prendre leurs congés de maladie, après avoir reçu un diagnostic de cancer, ou avoir été victimes d'un accident grave. Je suis en fin de carrière et si je n'arrive pas au point où j'aurai besoin de ma banque de congés de maladie, elle disparaîtra. Elle n'est pas monnayée, elle disparaît, sans plus. Elle ne coûtera pas un sou aux contribuables – et je suis moi aussi contribuable, ce que le gouvernement ne semble pas reconnaître.

En 2007, la Cour suprême du Canada a statué que la liberté d'association consacrée par la Charte canadienne des droits et libertés comprend le droit à la libre négociation collective. Le dernier projet de loi de mise en œuvre du budget conservateur (C-59) viole ce droit. Il permettra au gouvernement de déjouer le processus de la négociation et de modifier unilatéralement les congés de maladie que renferment ses conventions collectives avec les syndicats de fonctionnaires fédéraux.

Je crois que le gouvernement est résolu à forcer ses fonctionnaires à faire un choix entre être payé ou aller travailler malades. Le changement proposé représenterait un changement radical aux dispositions actuelles concernant les congés de maladie. Mais la réalité est que le gouvernement n'a jamais pu justifier la nécessité de ce changement.

Le directeur parlementaire du budget et Statistique Canada ont tous deux démontré la fausseté des affirmations du gouvernement, qui prétend que les fonctionnaires abusent des congés de maladie, qui coûtent trop cher. En outre, le gouvernement n'a pas révélé aux Canadiens combien il devra payer à une grande société d'assurances pour faire administrer son régime d'assurance-invalidité de courte durée. Il n'a pas expliqué non plus comment la fonction publique sera un meilleur endroit où travailler lorsque les fonctionnaires auront à se battre avec la société d'assurances pour avoir gain de cause.

Je sais que, en tant que députée conservatrice, vous êtes obligée d'appuyer les projets de loi budgétaires. Les Conservateurs en profitent pour y inscrire des changements à un si grand nombre de lois différentes. Mais faire adopter par voie législative des changements aux conventions collectives, ce n'est pas acceptable, et je m'attends que ma députée et le gouvernement respectent mes droits de négocier une convention collective.

Je vous remercie du temps que vous avez pris pour lire ma lettre et j'espère que le gouvernement, pour une fois, fera la chose honorable et retirera ces dispositions de son projet de loi budgétaire.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Richard Hyatt
Section locale 20050—Centre d'appels de la région du pacifique



renoncer à autre chose dans votre contrat (congé de mariage). Encore une fois, donc, pour avoir quelque chose, vous devez renoncer à autre chose.

Dans son offre pour la troisième année du contrat, la gestion dit qu'elle a accepté une durée de trois ans, comme le prévoit la CIP, sauf qu'elle ne mentionne pas que la clause d'harmonisation (« moi aussi ») signifie que nous signerions une convention sans connaître l'augmentation économique pour la troisième année. Cela dépendrait de la négociation de quel qu'autre groupe qui pourrait prendre beaucoup de temps et pourrait peut-être vous valoir 0 % d'augmentation si l'autre groupe se voyait offrir quelque chose d'autre qu'une augmentation directe de salaire. Cela pourrait comprendre un paiement forfaitaire ou des augmentations supérieures dans d'autres années, et vous n'auriez droit à rien de cela.

L'employeur n'a pas voulu changer son offre de rémunération depuis le début, mais cela ne l'empêche pas de dire qu'il croit au processus et pense que son offre est équitable. Valons-nous moins que d'autres groupes de la fonction publique, dont certains sont vos collègues de travail à l'ARC, qui ont eu droit à des forfaits de rémunération plus généreux pour la même période?

J'estime que vous valez plus et que vous méritez d'être traités équitablement. La négociation de concession est un terrain glissant. Si nous acceptons de plier sur l'indemnité de départ, alors il déposera une proposition pour démanteler nos congés de maladie. Même aujourd'hui, nous entendons dire que le gouvernement songe à des propositions pour modifier nos pensions.

Nous avons tous quelque chose à perdre ici. Si vous êtes relativement un nouvel employé, vous perdriez la possibilité d'accumuler une indemnité de départ pour votre retraite. Nous serons toutes et tous menacés de perdre nos banques de congés de maladie, sans compensation. Le commissaire a beau déclarer que cela n'est pas sur la table pour cette ronde de négociation, dès l'instant où nous reviendrons à la table, ce sera là, si bien que nous devons y songer.

Nous vivons des temps difficiles et il est difficile de nous priver d'augmentations de salaire pendant trois ans, surtout que le coût de tout le reste augmente. Cependant, je ne peux pas croire qu'il vaut la peine d'accepter une petite augmentation maintenant, si cela signifie un affaiblissement de nos droits de négociation.

Nous devons tous nous tenir ensemble pour nous appuyer mutuellement, et pour appuyer notre équipe de négociation. Ne perdez aucune occasion de dire à l'employeur de revenir à la table et de vraiment négocier.

J'ai assisté à des assemblées dans tous les coins du pays et parlé aux membres. Le SEI a tenu des assemblées publiques locales par téléphone. Une majorité écrasante des membres nous ont dit de poursuivre le combat. Ralliez-vous, parlez à votre Exécutif local et demandez-lui ce que vous pouvez faire.

Ensemble, nous pouvons conclure un contrat qui nous avantagera toutes et tous, aujourd'hui et demain.

Robert Campbell
Président national du SEI

CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à Louise Dorion (dorionl@ute-sei.org) ou via notre site Web. Si vous n'avez pas accès à un courriel, svp transmettez-le (accompagné de votre numéro de membre de l'AFPC) à un-e représentant-e local-e, ou expédiez-le directement au bureau national :

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