



ENTENTE DE PRINCIPE

Comme vous le savez maintenant, l'équipe de négociation a conclu une entente de principe avec l'ARC tôt vendredi matin, le 12 août. Permettez-moi d'abord de remercier l'équipe de l'excellent travail qu'elle a accompli et du dévouement dont elle a fait preuve, de même que les dirigeantes et dirigeants et les membres des sections locales à l'échelle du pays pour leur solidarité. Le processus a été long et l'équipe a travaillé fort pour obtenir un accord équitable. L'offre n'est pas tout ce que l'équipe aurait souhaité, mais elle croit que c'était la meilleure qu'elle ait pu obtenir, compte tenu de toutes les circonstances, et elle recommande à l'unanimité de l'accepter.



Le processus auquel nous sommes maintenant assujettis pour la négociation est en fait un système à deux volets, où nous commençons par négocier avec l'ARC puis avec le Conseil du Trésor, vu qu'ils doivent aller faire approuver tous les points. Nous devons commencer à mener notre lobby auprès du gouvernement pour revenir à la négociation directe avec l'ARC en tant qu'employeur distinct afin de pouvoir négocier de façon équitable et raisonnable.

Nous devons maintenant lancer le processus des votes de ratification à l'échelle du pays. Conformément aux Statuts de l'AFPC, vous devez assister à une réunion et entendre un membre de l'équipe avant de voter. Les sections locales distribueront de l'information sur les dates, les heures et les lieux des réunions. Les résultats seront annoncés dès la fin du vote.

Prière de collaborer avec votre exécutif local, et le processus se déroulera le plus expéditivement possible.

Nous sommes restés unis pendant ce long processus, et nous en sommes au point où vous, les membres, prenez la décision d'accepter ou de rejeter l'offre. Si vous avez des questions, voyez votre exécutif

local, qui vous donnera l'information voulue.

Merci de tous les efforts et de tout l'appui dont vous avez fait preuve pendant ce long processus. Nous aurons de l'information plus tard sur la prochaine ronde de négociations.

Robert Campbell
Président national

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

VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Bienvenue à ce nouveau numéro de *Nouvelles syndicales*. Comme nous vous l'avons indiqué dans le précédent numéro, le Comité des communications s'est donné comme objectif de vous apporter, en votre qualité de membres, de l'information et des idées sur plusieurs clauses de votre convention collective. Dans ce numéro, nous vous fournirons des détails sur deux clauses de votre convention collective, à savoir le **paragraphe 54.01, Congés payés ou non payés pour d'autres motifs** et les **deux paragraphes de l'article 28 de la convention collective, qui porte sur les heures supplémentaires**.

Nous vous rappelons que l'information contenue dans ces paragraphes ne prétend pas se substituer à une demande d'orientation ou de conseils adressées à votre représentant syndical.

ARTICLE 54 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

54.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder : a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable; b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

Ce paragraphe est invoqué dans la majorité des cas par des employé-e-s qui ne sont pas en mesure de se présenter au travail ou qui s'y présentent en retard en raison de mauvaises conditions météorologiques. Au fil des ans, les arbitres ont modifié leur position à l'égard de ce paragraphe et, selon les précédents établis, il est de l'opinion du Syndicat que ce paragraphe devrait être appliqué de façon plus raisonnable. Malheureusement, malgré ces décisions d'arbitrage, il est arrivé dans des situations pratiquement identiques que des demandes de congé soient refusées et que l'employé-e n'ait d'autre choix que de déposer un grief. Toutefois, l'aspect positif qui ressort de cet état de fait est que bon nombre de ces situations se soldent par une victoire. Cela nous amène donc à nous demander pourquoi les employeurs (cette situation n'est pas unique à l'ARC) font preuve d'autant de réticence à reconnaître les nouvelles réalités.

Parmi les changements importants à l'origine de l'évolution de la position des arbitres figure le moment où les arbitres ont commencé à considérer le lieu de résidence de l'employé-e comme un élément non pertinent, pourvu que les autres exigences de base soient satisfaites. Dans le cas où l'employeur prétendrait le contraire, sachez qu'il a tort.

D'autres changements plus récents revêtant une importance réelle quant à la position des arbitres concernent les efforts déployés par l'employé-e pour se rendre au travail. Dans les récentes décisions, les arbitres ont également formulé des commentaires à l'égard du fait que la capacité d'autres employé-e-s à se rendre au travail ne constitue pas nécessairement un argument pertinent, même si ce dernier semble toujours avoir une incidence sur les décisions de l'employeur. Afin de vous permettre de mieux comprendre les réflexions de divers arbitres, nous avons inclus ci-dessous des citations tirées de certaines de ces décisions. À notre avis, deux décisions d'arbitrage en particulier relatives à l'affaire d'arbitrage « *Coppin* » et « *Gill-Conlon* » ont permis de modifier la portée de ce paragraphe.

Voici un résumé de cette affaire d'arbitrage de griefs :

Les fonctionnaires s'estimant lésés ont contesté le rejet par l'employeur de leurs demandes de congé payé parce qu'ils ont affirmé n'avoir pu se présenter au travail en raison des mauvaises conditions météorologiques – M. Coppin a tenté de déplacer sa camionnette, mais est resté coincé et a mis deux heures à pelleter pour pouvoir stationner son camion dans l'entrée de cour de son voisin – sa rue n'a été déneigée qu'au milieu de l'après-midi ce jour-là et les transports en commun n'étaient pas une option pratique puisque l'arrêt d'autobus était trop loin pour qu'il s'y rende à pied et le circuit d'autobus trop long – Mme Gill-Conlon a tenté de se rendre au travail, mais a rebroussé chemin après avoir constaté que les routes étaient trop risquées – elle ne connaissait aucun transport en commun qui se rendait à son lieu de travail – l'employeur était d'avis que les fonctionnaires s'estimant lésés n'avaient pas fait un effort raisonnable pour se rendre au travail – tous les autres employés travaillant au lieu de travail des fonctionnaires s'estimant lésés ont soit réussi à se rendre au travail ou demandé un congé annuel – l'arbitre de grief a soutenu que les droits des fonctionnaires s'estimant lésés ne devraient pas être limités par l'interprétation faite par d'autres employés de la convention collective – la décision de l'employeur doit être basée sur le bien-fondé de chaque demande – les deux fonctionnaires s'estimant ont fait des efforts raisonnables pour se rendre au travail.

Griefs accueillis. (Coppin et Gill-Conlon 2009 CRTFP 81)

NÉGOCIATIONS: LES QUATRES DERNIERS JOURS

Lundi matin lorsque nous nous sommes réunis, les membres de l'équipe de négociation étaient anxieux de commencer à négocier et optimiste d'être en mesure de finalement conclure une entente. Malgré le fait qu'en juillet dernier l'employeur et nous étions convenus de se rencontrer pour quatre (4) jours, nous souhaitions tous ne pas avoir à se rendre jusqu'à jeudi pour conclure une entente.

Malheureusement, il était évident qu'à la fin de la journée de lundi, nous savions tous à ce moment-là que nous serions à la table de négociation jusqu'à la dernière journée.

Tel que mentionné lors des sessions d'information en mai et juin derniers, les deux (2) enjeux qui restaient à finaliser étaient la clause moi-aussi ainsi que l'indemnité de départ.

Durant les quatre (4) journées de négociation, ce qui était frustrant pour nous furent les longues heures à attendre la réponse de l'employeur à nous répondre à nos offres ou à nous proposer une offre. La raison des attentes était fort simple, l'agent négociateur de l'employeur devait continuellement consulter et obtenir l'accord des dirigeants du Conseil du trésor. Comme par exemple, mercredi l'employeur a passé toute la journée à discuter entre eux et c'est seulement en après-midi jeudi que le sprint final s'est amorcé pour finalement se terminer aux petites heures du matin.



Suite à l'entente de principe, les membres de l'équipe de négociation ont reflété sur des quatre (4) dernières années passées à la table. Nous étions tous unanimes à penser que le succès de cette semaine revenait aux membres qui ont rejeté l'offre de l'employeur en juin dernier. Sans la menace d'une grève potentielle à l'Agence du revenu du Canada, nous n'aurions pas conclu une entente.

Daniel Camara

Membre de l'équipe de négociation



Citations d'arbitres tirées de différentes décisions d'arbitrage

« chaque cas doit être tranché d'après les faits qui lui sont propres »

« Le fait que d'autres employés et employées qui habitent le même secteur se soient rendus au travail n'affaiblit d'aucune façon la validité d'une demande de congé spécial. »

*« Bien que les conditions météorologiques puissent être le facteur qui n'est pas directement imputable à l'employée ou à l'employé, **il peut y avoir d'autres facteurs qui lui sont imputables et qui contribuent à son incapacité de se rendre au travail.** »*

« Le choix du lieu de résidence de l'employée ou de l'employé ne justifie pas en soi le refus d'un congé payé. »

« La norme servant à mesurer l'effort dépend de l'intensité de la tempête ou des conditions météorologiques et elle est fondée sur le bon sens. »

« L'employée ou l'employé n'est pas tenue ou tenu de faire des efforts héroïques ou téméraires pour se rendre au travail; il ou elle est plutôt appelé à faire preuve de jugement, ce qui doit être évalué à la lumière de la raison. »

Après examen de ces citations, il est évident que les arbitres attribuent à l'employeur l'importante responsabilité de faire preuve d'équité dans son évaluation de la situation en vue de parvenir à une décision juste.

Comme l'indique le passage mis en gras ci-dessus, les autres raisons qui justifient l'incapacité de l'employé-e à se présenter au travail doivent être prises en considération. Parmi ces autres raisons, on peut penser notamment à des situations d'urgence telles que le bris d'une chaudière au beau milieu de l'hiver, pendant lesquelles l'employé-e doit demeurer chez lui afin que les réparations d'urgence soient effectuées, ou encore un embouteillage important imprévu causé par un accident de la route.

Malheureusement, il existe peu d'affaires d'arbitrage portant sur ce genre de situation. De surcroît, que cela ait une incidence ou non, l'employeur semble accorder peu d'importance à ce type de raisons. Nous espé-

rons qu'avec le temps, le traitement de ces incidents sera fondé sur une plus grande souplesse et sur le caractère raisonnable de la demande.



Nous espérons aussi que le présent article informera les lecteurs au sujet des facteurs qui doivent être pris en considération par l'employeur au moment d'examiner ce type de demandes. Nous croyons qu'il arrive souvent que des employé-e-s se voient refuser ce congé, et encore plus souvent que les employé-e-s ne s'en prévalent pas. Nous entendons souvent les employé-e-s dire qu'ils se réservent des jours de vacances en prévision des mauvaises conditions météorologiques. Le Syndicat et l'ARC ont tous deux convenu de ces dispositions, reconnaissant que

des demandes seraient présentées à l'occasion à l'égard de ce congé et que, aux termes de l'article en question, « ce congé [ne doit] pas [être] refusé sans motif raisonnable ».

Comme toujours, nous vous invitons à consulter un membre de votre Exécutif local si vous vous trouvez dans ce type de situation.

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Ce sujet a été proposé par le centre d'appels de la section locale 00048 de Toronto-Nord. Il est particulièrement important pour les employés-e-s travaillant dans les centres d'appels, mais il pourrait aussi s'appliquer aux employé-e dont les fonctions l'obligeraient à travailler après la fin de son poste de travail.

28.04 Généralités

a) *L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires... pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :*

(i) *quand le travail supplémentaire est autorisé*

d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales,

(ii) *quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.*



Lorsque l'employeur fixe régulièrement des heures supplémentaires d'avance, selon l'*alinéa 28.04a)(i)*, il est clair que les employé-e-s seront rémunérés pour les heures travaillées au taux applicable des heures supplémentaires. Cependant, il arrive de temps à autre des situations particulières où l'employé-e peut être tenu-e de travailler après la fin de son poste de travail. Par exemple, vers la fin de votre poste de travail, vous êtes pris avec un appel qui s'éternise. Il n'est pas toujours possible de gérer l'appel et d'en finir pour la fin de votre poste de travail, et l'appel peut se prolonger bien après la fin de votre journée de travail normale. L'*alinéa 28.04a)(ii)* vous protège pour vous rémunérer correctement dans les cas où vous ne décidez « *pas de la durée du travail supplémentaire* ».

Cette disposition est spécifique en ce sens que vous serez rémunéré pour des périodes de 15 minutes de travail supplémentaire accompli. Donc, si votre dernier appel de la journée ne se termine que *15 minutes ou plus* après votre heure normale de départ, vous avez droit à la rémunération supplémentaire. Autrement, vous n'y avez pas droit. Selon les circonstances, vous pourriez demander à votre chef d'équipe comment vous pourriez être rémunéré-e pour avoir fait moins de 15 minutes de temps supplémentaire (p. ex., il pourrait vous accorder du temps pour les 12 minutes que vous auriez pu travailler après votre journée de travail normale).



ne demandez pas la permission de demander une rémunération de temps supplémentaire, c'est un droit que vous avez en vertu de votre convention collective. Vous informez tout simplement votre chef d'équipe de la situation et lui dites que vous allez inscrire le temps supplémentaire sur votre feuille de temps.

Si vous avez de la difficulté à faire approuver ce temps supplémentaire, parlez-en à votre représentante ou votre représentant syndical.

Donc, comment s'y prend-on pour demander cette rémunération de temps supplémentaire? Eh bien, elle vous revient, donc demandez-la! Si vous vous trouvez dans cette situation, informez votre chef d'équipe, le plus tôt possible (dès la fin de l'appel ou dès l'arrivée au bureau le lendemain matin). Vous

ARTICLE 28.05 ATTRIBUTION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.

Y a-t-il déjà eu du travail supplémentaire dans votre secteur où l'on vous a dit que vous-même ou d'autres personnes vous n'y êtes pas admissible vu que votre production n'est pas tout à fait à la hauteur ou qu'il y a d'autres critères de rendement pour exclure certaines personnes?

Au fil des ans, nous avons vu l'employeur établir des conditions touchant la distribution du travail supplémentaire. Malheureusement, il y a des cas où cela se produit encore.

Bien que l'on puisse supposer que ces restrictions, à première vue, ne paraissent pas déraisonnables, lorsqu'on examine le libellé de notre convention collective sur la question, nous en venons à une conclusion différente.

Le meilleur critère pour déterminer comment il faut appliquer le libellé de la convention collective se pose souvent lorsqu'il y a désaccord entre l'employeur et le syndicat sur l'interprétation d'une disposition donnée. Ces désaccords peuvent se retrouver devant un arbitre, qui analyse les faits de l'affaire et le libellé en question et peut consulter la jurisprudence pour décider du sens à donner à sa décision.

Dans cette disposition particulière de votre convention collective, les mots importants sont « équitable » et « facilement disponibles ». Il n'est question nulle part de productivité ou de rendement.



L'arbitre doit d'abord vérifier si les critères qu'applique l'employeur pour exclure des employé-e-s susceptibles d'être appelés à faire du travail supplémentaire tiennent à des conditions arbitraires, comme les niveaux de productivité ou les cotes de rendement des employé-e-s et, si tel est le cas, si cela est acceptable. Il doit décider si cela est ou non raisonnable en s'appuyant sur le libellé de la convention collective ou en voyant si cela pourrait être implicite.

Voyons d'abord ce qui est équitable. Comme nous l'avons mentionné, les arbitres peuvent s'appuyer sur plusieurs sources pour éclairer leur décision. Une source évidente pourrait être un simple dictionnaire. Pour être clairs, nous consulterions un dictionnaire standard reconnu plutôt que quelque chose comme Wikipedia. Généralement parlant, « équitable » est défini comme « juste ou caractérisé par l'équité ».

Une citation de l'une des nombreuses causes d'arbitrage à ce sujet donne une image claire du consensus sur la façon d'appliquer la disposition actuelle.

Souscrire à l'idée qu'il serait équitable d'ajouter aux conventions collectives des restrictions telles que la production d'un bureau est dangereux, car si l'on pouvait ajouter un critère arbitraire comme le seuil de productivité acceptable d'un bureau pour que les employé-e-s qui y travaillent aient le droit individuel de faire des heures supplémentaires, on pourrait aussi introduire des règles comme l'obligation d'avoir un dossier disciplinaire vierge, une ou plusieurs évaluations avec la cote entièrement satisfai-

(Continued on page 7)

sant, une utilisation des congés de maladie égale ou inférieure à la moyenne, etc. Comme l'employeur le sait fort bien, des changements comme ceux-là ne peuvent être introduits dans une convention collective qu'à la table de négociation.

Voilà une affirmation très nette qui interdit clairement à l'employeur de tenter d'appliquer des dispositions arbitraires. Elle donne aussi une consigne claire : si l'employeur veut modifier la convention collective, qu'il le fasse correctement, à la table de négociation.

Les autres mots de la convention collective qui ont la même importance sont « facilement disponibles ». Cela n'est pas défini aussi facilement ni dans la même mesure qu'« équitable », si bien que nous devons nous en remettre aux arbitres pour connaître leurs perceptions et leurs directives pour l'application. La question qui se pose de temps à autre est : « Qui sont les employé-e-s facilement disponibles? »

Généralement parlant, les arbitres ont statué que les employé-e-s qui ont une expérience récente ou une bonne connaissance du travail à accomplir, mais qui ne travaillent pas nécessairement dans l'unité de travail où le travail supplémentaire se fait, doivent être pris en compte pour l'offre de temps supplémentaire. Les arbitres ont également mentionné qu'il incombe aux employés d'informer l'employeur de leur disponibilité pour travailler les heures supplémentaires offertes. De ne pas le faire, serait de diminuer tout argument selon lequel ils auraient dû être considéré dans toute offre de faire des heures supplémentaires.

Bien que les décisions sur ce point ne soient pas nécessairement aussi claires et nettes que la question de l'offre équitable de temps supplémentaire, dans bien des cas, la décision ultime favorise l'employé-e vu qu'il n'est pas donné de raison acceptable pour ne pas lui permettre de faire du travail supplémentaire.

Espérons que chacun retiendra ceci de cet article :

- Si on vous refuse du travail supplémentaire pour des raisons de rendement, faites intervenir votre section locale, étant donné que la jurisprudence indique clairement que cela n'est pas permis.
- Si vous savez que du travail supplémentaire est offert et que vous croyez répondre aux critères de qualification et de disponibilité, là aussi, adressez-vous à un membre de votre Exécutif local.

Gary Esslinger
Président, Comité sur les communications



C-10 : LA COUR D'APPEL DE L'ONTARIO DONNE RAISON AU TRIBUNAL DE PREMIÈRE INSTANCE

La Cour d'appel de l'Ontario a statué : la *Loi sur le contrôle des dépenses* (C-10) ne porte pas atteinte aux droits constitutionnels des fonctionnaires fédéraux. Ce jugement confirme donc celui rendu précédemment par la Cour supérieure de l'Ontario.

Adopté en 2009, sous les conservateurs, la C-10 réduit les augmentations déjà négociées pour les fonctionnaires fédéraux.

« C'est très décevant, admet Robyn Benson, présidente de l'AFPC. Nous savons que la C-10 viole le droit des fonctionnaires fédéraux de se syndiquer et de négocier collectivement. Notre équipe juridique examinera soigneusement la décision de la Cour d'appel, puis nous déciderons quelles mesures prendre. »

L'AFPC a 60 jours pour demander une autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada.

DÉVOILEMENT DU LOGO DU CONGRÈS



Le logo officiel du Congrès triennal du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) de 2017 a été conçu par Matt Christian de la section locale du CF de St. John's et représente un feu d'artifice de célébration au-dessus de la Colline du Parlement.

Pour reprendre ses propres paroles :

« J'ai remarqué que le logo du SEI ressemble à une explosion de feux d'artifice. J'ai ensuite fait le lien entre cette explosion et les célébrations du 150^e anniversaire, qui auront lieu un peu partout dans notre grand pays.

Mon logo illustre aussi dix autres gerbes de feu d'artifice, c'est-à-dire une gerbe pour chacune des dix régions que le SEI est fier de représenter.

Pour moi, ce logo illustre les dix régions rassemblées au congrès national du SEI pour saluer nos réussites et participer aux célébrations du 150^e anniversaire de notre pays. »

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.