



Nouvelles Syndicales

Publication du Syndicat des employé-e-s de l'impôt

www.ute-sei.org

Volume XIV , Numéro 3

Décembre 2016

Puisque la fin de l'année 2016 approche à grands pas, nous devons nous pencher sur cette dernière année très difficile vécus par les membres du SEI. Après quatre longues années, notre combat contractuel a finalement pris fin, et nous avons tous décidé de nous tenir debout, de ne pas abandonner mais d'assumer la responsabilité pour les choix que nous avons faits. Les membres ont décidé de rejeter l'offre de l'employeur et que nous devions nous tenir debout qui utilement a mené à un meilleur contrat de travail. Nous n'avons pas accepté de laisser nos négociations entre les mains d'autres personnes (clause moi-aussi). Nous avons maintenant signé notre nouvelle convention collective, mais cette convention est déjà expirée et nous entreprendrons en 2017 de nouvelles négociations. Notre détermination durant la dernière ronde de négociations a démontré au Conseil du Trésor et à l'ARC que nous nous battons pour faire valoir nos valeurs et que nous exigeons d'être traités avec le respect et la dignité que nous méritons. Nous ne renoncerons pas aux avantages sociaux que nous avons si durement obtenus, ni maintenant, ni jamais. Nous devons tous faire preuve de diligence et non seulement continuer d'appuyer le syndicat, mais ils doivent aussi s'appuyer les uns les autres en tant qu'employés et membres du syndicat dans le cadre des activités qui se dérouleront au cours de la prochaine année.

Nous devons lancer une campagne politique afin que le gouvernement libéral abroge la loi qui nous oblige à négocier avec le Conseil du Trésor, puisque c'est la raison pour laquelle nos négociations ont été si longues. Nous devrions à nouveau pouvoir négocier directement avec l'ARC. L'histoire nous a démontré que cette approche peut être efficace si nous tenons compte des contrats qui ont été négociés avant la date d'expiration de la convention en cours et des règlements établis qui répondent aux besoins des deux parties, et ce, de façon positive.

Je tiens à vous remercier tous pour votre soutien, vos questions et vos suggestions au cours de la dernière année. Je me dois aussi de remercier les sections locales, l'exécutif national et le personnel du SEI pour leur travail acharné et le nombre incroyable d'heures de travail qu'ils ont accomplies pour les membres. Ma tâche de président national pendant cette période s'est avérée à la fois difficile et valorisante. Je suis très fier d'avoir été votre président national pendant cette ronde de négociations.

Je vous souhaite un très joyeux Noël et une bonne et heureuse année!

Bob Campbell
Président national



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

NOTRE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Comme vous le savez, le 25 octobre 2016, le SEI et l'AFPC ont signé une nouvelle convention collective avec l'ARC. Notre convention collective renferme désormais plusieurs modifications et améliorations. Nous profitons du présent article pour faire ressortir certaines des modifications, vu que ce n'est pas tous les membres qui ont assisté à l'assemblée du vote de ratification ou pris connaissance de toute l'information concernant la nouvelle convention collective. À l'égard des clauses signalées, les modifications ci-après sont entrées en vigueur à la date de la signature.

Article 47 Congé payé pour décès

Les membres ont dorénavant droit à sept [7] jours civils consécutifs de congé pour décès lorsqu'un membre de la famille d'un employé décède. La nouvelle disposition évite les complications qu'entraînait parfois un décès en plein milieu de la semaine. Les membres se retrouvaient donc dans des situations où le congé s'étendait du jeudi au lundi en guise de jours civils consécutifs. En vertu de la nouvelle disposition, dans un tel cas, le membre se voit accorder un congé pour décès du jeudi au mercredi suivant, soit une semaine complète.

La définition du terme de famille pour l'application de cette clause figure à l'article 2 de la convention collective.

Article 43 Congé payé pour obligations familiales

Deux modifications importantes ont été apportées à cette clause. Il convient de noter que le nombre d'heures de congé accordé aux termes de cet article est toujours d'un maximum de 45 au cours d'un exercice. L'accès à ce congé a toutefois été accru.

Dans la convention collective précédente, à l'article 43.02 [G], le congé était accordé en cas de fermeture d'école primaire. La nouvelle disposition accorde le congé au cas où il y aurait fermeture d'école prévu ou non prévu touchant des enfants âgés de 14 ans et moins, ou à des enfants âgés de 14 ans et plus ayant besoin de soin spéciaux.

Le deuxième ajout à la convention collective correspond à l'élargissement des types d'activités admissibles au congé en vertu de cette clause.

- Congé pour participer à des activités à l'école – cela inclut des activités comme des spectacles donnés à l'école ou à d'autres activités et rencontres avec des dirigeants d'école.
- Congé pour rendez-vous avec des avocats, des notaires ou des agents parajuridiques, des conseillers financiers ou d'autres représentants professionnels. Cela inclut des rencontres du membre avec l'un des types de personnes précitées à propos de ses affaires personnelles.

À l'égard du congé octroyé dans les exemples ci-dessus, le plafond admissible au cours de l'exercice est de 7,5 heures. Ce chiffre est compris dans le congé total accordé à la rubrique congé familial de 45 heures.

Nous avons aussi été avisés par l'employeur qu'incessamment toutes les gestionnaires de l'Agence recevront des conseils concernant l'application de la modification apportée à ce congé.

Article 34 Congé annuel payé

Notre convention collective renferme désormais un nouvel article 34.18 qui accorde à chaque employé un crédit unique de 37,5 heures de congé annuel pour tout employé cumulant deux années de service. Pour calculer ces deux années, on tient compte du service dans la Fonction publique, qu'il soit continu ou discontinu.



Cette disposition du congé ne s'applique pas exclusivement aux employés actuels de l'ARC visés par la convention collective du SEI/AFPC, mais également aux nouveaux employés, dès qu'ils atteignent le seuil des deux années de service.

Même s'il est considéré comme un congé annuel susceptible d'être pris par tranches de 15 minutes et plus, il est traité différemment sous d'autres formes. Il est à noter que cette banque est exclue du report maximal de 262,50 heures.

Dans le cas des employés nommés pour une période déterminée, les crédits de congé annuel unique acquis mais non utilisés qui restent à la date de cessation d'emploi seront monnayés en vertu de l'article 34.13. Cette même règle s'applique pour les employés qui quitteront l'ARC pour n'importe laquelle raison incluant la retraite.

Gary Esslinger
Président, Comité des communications

LES DÉTAILS ADDITIONNELS SUR LE CHÈQUE DE PAYE

Une nouvelle page de la rémunération, *Afficher les détails additionnels sur le chèque de paye* dans le portail du Libre-service des employés (LES) l'option *Ma rémunération*, peut être utilisé pour aider à expliquer les paiements qui figurent sur votre chèque de paye, incluant des heures additionnels, des heures supplémentaires, des indemnités de repas, des indemnités de transport quotidien, etc.. Les trois derniers mois des chèques sont affichés dans le tableau. Cette page comprend les détails suivants sur les gains supplémentaires :

- **Détails additionnels**-incluant un description, les dates, les heures et le taux horaire (le cas échéant), et les montants;
- **Ajustements de paye en fonction de l'horaire**- tel que comprimé ;
- **Événements traités dans votre paye**-un description et les dates des mesures que la rémunération a traité dans votre compte.

COMITÉ SPÉCIAL SUR PHÉNIX



Depuis un certain temps, nous entendons parler de plaintes des membres à propos de leur paye, de leurs congés et d'autres types d'avantages et de rémunération, plaintes qui sont attribuables au système de paye Phénix et à son interaction – ou manque d'interaction – avec le Système administratif d'entreprise de l'ARC. Cette insatisfaction a été réitéré lors de la conférence des présidentes et des présidents de section locale de septembre 2016 à Ottawa.

Bien que l'AFPC ait son propre comité Phénix, le président national du SEI a formé un comité spécial chargé de cerner les problèmes et les préoccupations et de tenter de trouver des solutions ou des recommandations potentielles aux problèmes qui affectent nos membres. Ce comité s'est réuni une première fois les 2 et 3 novembre 2016, et nous tentons actuellement d'organiser une réunion avec la Rémunération de l'ARC pour discuter de ces questions. Dès que nous aurons davantage de renseignements, nous les communiquerons.

LES BIENFAITS DE L'EXERCICE SUR LA SANTÉ MENTALE

À travers l'histoire, de nombreuses sociétés, anciennes et modernes, ont utilisé l'exercice comme méthode pour prévenir la maladie et favoriser la santé et le mieux-être. Mais si vous souffrez d'anxiété ou de dépression, l'exercice semble être au bas de la liste des choses que vous voulez faire. Toutefois, une fois que vous êtes motivé, l'exercice peut grandement vous aider.

L'exercice contribue à prévenir et à atténuer un certain nombre de problèmes de santé, notamment l'hypertension, le diabète et l'arthrite. Les recherches effectuées sur l'anxiété, la dépression et l'exercice démontrent que les bienfaits psychologiques et physiques de l'exercice peuvent aussi contribuer à réduire l'anxiété et à améliorer l'humeur.

On ne comprend toujours pas entièrement la relation existant entre l'anxiété, la dépression et l'exercice — mais le conditionnement physique et d'autres formes d'activité physique peuvent réellement atténuer les symptômes de l'anxiété ou de la dépression et vous permettre de vous sentir mieux. L'exercice peut aussi contribuer à empêcher la réapparition de l'anxiété et de la dépression lorsque vous vous sentez mieux.

L'exercice régulier contribue à atténuer la dépression de plusieurs façons, notamment comme suit :

- **Il relâche des substances chimiques qui aident le cerveau à se sentir mieux** et qui peuvent atténuer la dépression (neurotransmetteurs, endorphines et endocannabinoïdes).
- **Il réduit les substances chimiques du système immunitaire** qui peuvent aggraver la dépression.
- **Il augmente la température corporelle**, ce qui peut avoir un effet calmant.

L'exercice régulier offre aussi de nombreux bénéfices sur le plan psychologique et émotionnel. Il peut vous aider à :

- **Gagner de la confiance en vous.** En atteignant vos objectifs d'entraînement ou en relevant des défis, vous pouvez stimuler votre confiance en vous même. En vous mettant en forme, vous pouvez aussi vous sentir mieux en ce qui concerne votre apparence.
- **Écarter votre esprit de vos inquiétudes.** L'exercice est une distraction qui peut vous éloigner du cycle de pensées négatives qui nourrissent l'anxiété et la dépression.
- **Accroître vos interactions sociales.** L'exercice et l'activité physique peuvent vous donner la chance de rencontrer des gens et de socialiser. Vous pouvez améliorer votre humeur simplement en échangeant un sourire amical avec une autre personne ou en vous saluant mutuellement lorsque vous marchez dans votre quartier.
- **Faire face aux tracasseries de façon saine.** Faire quelque chose de positif pour gérer l'anxiété et la dépression est une saine stratégie d'adaptation. Vous pouvez aggraver vos symptômes si vous décidez de consommer de l'alcool, de vous apitoyer sur votre sort ou d'attendre que l'anxiété ou la dépression disparaisse d'elle-même.

Vous associez peut-être « l'exercice » à des tours de piste en gymnase. Toutefois, l'exercice comprend une vaste gamme d'activités qui peuvent stimuler votre niveau d'activité et vous aider à vous sentir mieux.

Évidemment, vous pouvez faire de la musculation, jouer au basket-ball et participer à d'autres activités de conditionnement physique pour faire accélérer votre rythme cardiaque, mais d'autres activités physiques peu-

(Suite à la page 5)

vent aussi vous aider, par exemple le jardinage, l'entretien de votre automobile, la marche dans votre quartier ou la participation à des activités physiques moins intenses. Toute activité physique qui vous oblige à vous lever de votre fauteuil et à bouger peut contribuer à améliorer votre humeur.

Vous n'êtes pas obligé de faire tous vos exercices ou activités physiques en une seule séance. Voyez l'exercice dans un sens plus large et trouvez des façons d'intégrer de petites séances d'activité physique à différents moments de la journée. Par exemple, prenez les escaliers plutôt que l'ascenseur. Stationnez votre véhicule un peu plus loin de votre travail pour avoir l'occasion de faire une courte marche. Ou alors, si vous habitez près de votre travail, vous pourriez vous y rendre à vélo.



En effectuant 30 minutes ou plus d'exercice par jour, de trois à cinq jours par semaine, vous pourriez grandement atténuer les symptômes de la dépression. Mais de plus courtes séances d'activité physique — de 10 à 15 minutes par séance — peuvent aussi vous aider. Il faudra des séances moins longues pour améliorer votre humeur si vous choisissez des activités plus vigoureuses comme la course à pied ou le vélo.

L'adoption et le maintien d'une routine d'exercice ou d'activité physique régulière peuvent représenter un défi. Les étapes ci-dessous peuvent vous y aider.

- **Déterminez ce que vous préférez faire.** Déterminez quel genre d'activité physique vous êtes plus aptes à faire et comment vous pouvez parvenir à maintenir votre routine. Par exemple, seriez-vous davantage porté à faire du jardinage en soirée, à commencer votre journée par une séance de jogging, ou alors à faire du vélo ou jouer au basket-ball avec vos enfants après l'école? Faites ce qui vous plaît et cela vous aidera à persister.
- **Obtenez le soutien de votre fournisseur de soins de santé mentale.** Discutez avec votre médecin ou avec votre fournisseur de soins de santé mentale pour obtenir des conseils et du soutien. Établissez ensemble un programme d'exercice ou une routine d'activité physique et déterminez comment l'adapter à votre plan de traitement global.
- **Fixez des objectifs raisonnables.** Votre mission ne consiste pas à marcher pendant une heure cinq jours par semaine. Soyez réaliste à propos de ce que vous pouvez faire et commencez graduellement. Adaptez votre plan à vos propres besoins et capacités et n'essayez pas d'atteindre des objectifs non réalistes auxquels vous ne donnerez probablement pas suite.
- **Essayez de ne pas voir l'exercice ou l'activité physique comme une tâche.** Si vous voyez l'exercice comme une autre tâche à accomplir, mais que vous pensez ne pas pouvoir accomplir, vous l'associez à un échec. Voyez plutôt vos séances d'exercice ou d'activité physique de la même façon que vous voyez vos séances de thérapie ou la prise de médicaments — c'est-à-dire comme l'un des outils qui vous aideront à vous sentir mieux.

- **Analysez vos barrières.** Déterminez ce qui vous empêche d'être physiquement actif ou de faire de l'exercice. Si vous ressentez de la gêne, par exemple, vous voudrez peut-être faire de l'exercice à la maison. Si vous avez plus de chance d'atteindre vos objectifs avec un compagnon, trouvez un ami avec lequel vous vous entraînerez ou qui aime faire les mêmes activités physiques que vous. Si vos finances ne vous permettent pas d'acheter de l'équipement d'exercice, choisissez une activité gratuite comme des séances régulières de marche. Si vous réfléchissez à ce qui vous empêche d'être physiquement actif ou de faire de l'exercice, vous trouverez probablement une solution à cet empêchement.

Peu importe ce que vous faites, félicitez-vous pour les progrès que vous réalisez, même s'il s'agit de petits progrès. N'oubliez jamais que vous êtes capable d'accomplir de grandes choses!

Kim Koch

Section locale du Nord de la CB et Yukon

PLANS D'AMÉLIORATION DU RENDEMENT

Dans le numéro de septembre 2015 des Nouvelles syndicales, nous vous parlions des évaluations de rendement et des conséquences possibles d'une cote 1 [n'atteint pas] ou 2 [atteint en partie]. Cet article faisait état des répercussions éventuelles de ces cotes sur la capacité de se porter candidat à des occasions de promotion temporaire ou permanente.

La politique patronale sur la gestion du rendement prévoit par ailleurs l'élaboration de Plans d'Amélioration du Rendement (PAR) pour tous les employé-e-s qui reçoivent une cote de rendement 1 ou 2.

Le PAR sert deux fins : en premier lieu, il devrait être un plan que la direction élabore pour donner aux l'employé-e-s un aperçu des outils, de la formation ou des plans stratégiques complémentaires à mettre en place pour l'aider à amener son rendement à un niveau satisfaisant. Dans ce plan, il faut prendre en compte les commentaires de l'employé-e pour être sûr qu'il répond à ses besoins et reflète l'aide qu'il estime nécessaire pour réussir.

Le deuxième objet du PAR est qu'il peut ultérieurement faire partie de la documentation que l'employeur peut utiliser pour justifier des mesures qui pourraient entraîner la rétrogradation, le licenciement ou l'inadmissibilité à la réembauche.

Pour ces raisons, il est crucial que quiconque risque de se voir inscrit à un plan d'amélioration du rendement demande à son Exécutif local de l'aider à veiller à ce que le plan élaboré le soit en collaboration et en concertation entre l'employé-e et l'employeur. Comme nous l'indiquons plus haut, il doit refléter les besoins des deux parties, le but étant d'aider l'employé-e à améliorer son rendement.

Pour veiller à ce que les sections locales et leurs dirigeantes et dirigeants aient les outils nécessaires pour vous aider, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt vient d'envoyer un bulletin aux sections locales. Ce bulletin leurs fait des suggestions et leurs proposent des outils, qui vous aideront dans l'élaboration d'un PAR.

Nous vous incitons à demander l'aide de votre Exécutif local dans ces situations; votre capacité de vous porter candidat à des occasions de promotion ou de conserver votre emploi à son niveau actuel en dépend.

Enfin, la politique de l'employeur précise clairement que TOUTE situation où l'employé-e est coté au niveau 1 ou 2 DOIT donner lieu à l'établissement d'un PIP. Les employé-e-s doivent insister pour qu'on leur dresse un plan d'amélioration du rendement dans ces situations pour les aider à réussir et à se protéger.

Gary Esslinger

Président, Comité des communications

L'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 Pr 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 employés 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.

La Cour suprême du Canada a statué que « la recherche d'un compromis fait intervenir plusieurs parties » (Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud, [1992] 2 RCS 970). Cette notion se reflète dans les Procédures sur l'obligation d'adaptation de l'ARC, qui indiquent que le processus d'adaptation est une responsabilité partagée dont l'équilibre est assuré par un engagement coopératif de plusieurs intervenants et dont la réussite exige la collaboration des employés, des gestionnaires et des syndicats. Les syndicats devraient être des partenaires actifs et solidaires du processus d'adaptation.

Par conséquent, lorsque la direction refuse la consultation avec un membre, le syndicat ou les deux au sujet

(Suite à la page 8)

d'une mesure d'adaptation, on doit rappeler à la direction son obligation de consultation en vertu de la loi et de ses propres procédures.

De même, il faut respecter trois (3) procédures susmentionnées avant de présenter un grief. De plus amples renseignements peuvent être obtenues par le lien ci-après :

<http://syndicatafpc.ca/guide-lobligation-dadaptation>

Agent-e-s des relations de travail

LE SAVIEZ-VOUS?

Handicap perçu et discrimination

En quoi consiste la discrimination fondée sur un présumé handicap?

La discrimination fondée sur un présumé handicap survient lorsqu'une personne qui n'a aucune limitation physique ou mentale réelle fait l'objet de discrimination uniquement en raison des perceptions de la société quant aux limitations de cette personne, par exemple sous forme de préjugés et de stéréotypes.

Le Tribunal canadien des droits de la personne a récemment entendu un tel cas. La décision rendue dans l'affaire *Turner v. Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)* se rapportait à un employé qui, en raison de son âge, de sa race, de sa couleur et d'un présumé handicap lié à l'obésité, a intentionnellement été privé de possibilités d'emploi par l'ASFC, a déterminé le Tribunal.

M. Turner a déposé une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne après avoir été écarté de deux concours distincts pour des postes d'une durée indéterminée auprès de l'ASFC, même s'il travaillait au sein de cet organisme depuis plusieurs années et qu'il avait d'excellentes évaluations du rendement.

Pendant les audiences devant le Tribunal, l'AFPC a été en mesure de présenter des courriels envoyés au comité d'embauche en laissant sous-entendre que M. Turner était paresseux – ce qui semblait être associé au stéréotype de racisme selon lequel les « hommes noirs sont paresseux ». Le Tribunal s'est dit du même avis en expliquant que le processus d'entrevue était un prétexte et que ce processus a exposé M. Turner à de la discrimination fondée sur un présumé handicap lié à l'obésité, à la race et à l'âge.

Comment ce genre de discrimination peut-il m'affecter?

Une leçon importante doit être tirée de cette décision et de l'expérience personnelle de M. Turner, c'est-à-dire que même si vous ne souffrez d'aucun handicap physique ou mental réel, mais qu'il existe des preuves que vous êtes considéré handicapé **et** qu'à ce titre vous avez fait l'objet de discrimination au travail fondée sur cette perception, vous pouvez :

- déposer un grief en vertu de l'article 19 de notre *convention collective* en raison d'un handicap; et
- déposer une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne pour distinction illicite fondée sur la déficience, conformément à l'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pour un complément d'information sur la décision *Turner* et ses incidences sur les lois canadiennes des droits de la personne, veuillez lire l'article suivant de l'AFPC :

http://syndicatafpc.ca/node/2292?_ga=1.214548894.828097730.1478215794.

Pour lire la décision *Turner*, veuillez utiliser le lien suivant :

<http://www.canlii.org/fr/ca/tcdp/doc/2014/2014tcdp10/2014tcdp10.html>.

Mathieu Juneau
Agent des relations de travail

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.



MISE À JOUR DE L'ACTION POLITIQUE



Il y a à peine plus d'un an, aux élections générales du 19 octobre 2015, les Canadiens ont voté pour « *du vrai changement* » sur la promesse de « *lendemains ensoleillés* ». Depuis ce temps, le SEI a tenté de parler au nouveau gouvernement libéral fédéral des enjeux qui nous touchent et lui rappeler ses promesses. Ainsi, nous avons aidé notre équipe de négociation à obtenir une convention collective, après quatre ans de négociation, qui prévoit que nous toucherons 1,25 % pour renoncer à l'indemnité de départ. Nous sommes aussi à jour sur les changements proposés aux congés de maladie et aux pensions. Voici une mise à jour sur les enjeux actuels.

Le point sur Phénix

Au moment de la rédaction de cet article, Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) travaille à démêler tous les cas originaux jusqu'à maintenant, mais pas au rythme qu'il avait d'abord prévu. À la mi-octobre, il a confirmé qu'il n'atteindra pas la cible du 31 octobre 2016 pour le règlement de tous les dossiers.

51 000 cas, ou environ 62 % de l'arriéré d'origine, sont réglés, mais il y a eu une énorme augmentation du volume des cas de priorité 2.

SPAC a établi un processus de réclamation pour les membres qui subissent un préjudice à cause du non-paiement ou du paiement insuffisant de leur salaire.

Les coûts associés à ce fiasco s'élèvent actuellement à 50 M\$ pour la fin de l'exercice. Ce montant ne comprend pas les réclamations et la rémunération.



Projet de loi C-45



Voici la partie au projet de loi qui concerne la négociation collective :

« *La section 24 de la partie 4 modifie la Loi sur l'Agence du revenu du Canada afin d'assujettir l'Agence à l'article 112 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Cet article subordonne la conclusion d'une convention collective à l'agrément du gouverneur en conseil. Cette section oblige aussi l'Agence à faire approuver son mandat de négociation de toute convention collective par le président du Conseil du Trésor et à consulter celui-ci avant de déterminer certaines autres conditions d'emploi de ses employés.* »

De 1999 à 2012, période où l'ARC a joui d'un processus de négociation distinct, nous avons réussi à négocier deux conventions collectives avant l'expiration. Et ce n'est pas parce que le Conseil du

Trésor s'est ingéré ni qu'il a fallu obtenir son approbation. Nous soutenons que le retour de l'ARC à son statut antérieur d'unité de négociation indépendante rétablirait un bon processus de négociation avec l'employeur, un processus qui a permis la conclusion harmonieuse de conventions et qui permet de meilleures relations de travail.

Nous travaillons à préparer une trousse de lobbying qui comprendra des notes d'allocution sur le projet de loi C-45 et sur Phénix.

Pour votre gouverne, la page de la campagne du SEI s'intitule <https://www.ute-sei.org/fr/campagnes>. Vous y verrez qui est la députée ou le député de votre circonscription. Nous vous conseillons vivement de prendre contact avec votre député-e et de poursuivre le lobby sur les questions de Phénix et le projet de loi C-45.

Contestation du projet de loi C-10 (ou rappel de salaire de 1 %)

À la mi-août, la Cour d'appel de l'Ontario a maintenu la décision de la Cour supérieure de l'Ontario selon laquelle le projet de loi C-10, *Loi sur le contrôle des dépenses*, ne violait pas les droits que nous garantit la *Charte*. Le projet de loi C-10, que l'ancien gouvernement conservateur a fait adopter en 2009, annule les hausses salariales négociées pour nos membres pour les années 2011 et 2012. À la mi-octobre, l'AFPC a demandé l'autorisation d'interjeter appel de cette décision à la Cour suprême du Canada. Selon l'AFPC, nos chances d'obtenir cette autorisation sont de 50-50. Le principal obstacle qui pourrait nous empêcher d'obtenir l'autorisation de contester vient de ce que la Cour suprême a déjà entendu la contestation de la Loi sur le contrôle des dépenses par la GRC. Au moment de la rédaction de cet article, la Cour suprême n'a pas encore décidé si elle accepte ou rejette notre demande d'appel.



Solidairement,

Comité d'action politique