



NÉGOCIATIONS

Depuis la signature de notre convention collective avec l'ARC, les membres ont commencé à se demander ce qu'il en est du processus de négociation et à surveiller ce que l'avenir leur réserve. Dans cet article, nous tenterons de tracer la voie à suivre à la lumière de toute l'information actuellement disponible.

LA RÉOUVERTURE DU CONTRAT

La convention comprend une disposition donnant au syndicat la possibilité d'engager des négociations avec l'ARC au sujet des salaires qui avaient été négociés pour les années 2014 et 2015. L'intention était de donner au syndicat la possibilité de négocier de nouvelles augmentations salariales au-delà de celles contenues dans le récent règlement. Les parties s'entendent à ce que les discussions débutent au plus tard le 31 octobre 2017. Advenant que les parties ne réussissent pas à obtenir une entente sur les augmentations économiques, les parties s'entendent pour référer la décision à une tierce partie pour une décision finale et exécutoire.



Selon l'information fournie par Madonna Gardiner, deuxième vice-présidente nationale responsable de la négociation collective, il y a eu des discussions préliminaires avec l'employeur et son négociateur et des dates de réunion ont été confirmées. Les 3 et 4 mai, l'équipe de négociation sera de retour à la table avec l'ARC.

Vous vous rappellerez que, lors de la convention proposée récemment, les membres ont eu une hausse de salaire de 0,75 % en 2014 et en 2015. De même, dans chacune de ces deux années, ils ont obtenu 0,25 % de plus conditionnelle à la cessation de l'indemnité de départ. À l'heure actuelle, la majorité des autres unités de négociation de la fonction publique qui ont négocié avec le Conseil du Trésor sont en voie de voter suite à des ententes de principes prévoyant une augmentation de salaire de 1,25 % dans chacune des années 2014 et 2015. Dans ma perspective, c'est certes un bon argument en faveur d'un rajustement de nos règlements salariaux de 2014 et de 2015. La position du SEI est claire : le 0,25 % supplémentaire reçu en 2014 et en 2015 ne devrait pas entrer dans les discussions, car le règlement négocié précisait clairement qu'il s'agissait d'un rajustement salarial pour la perte de notre indemnité de départ.

PRÉPARATIFS POUR NOTRE PROCHAINE RONDE DE NÉGOCIATIONS

Dans toute ronde de négociations collectives, un élément crucial est la collecte et la préparation d'une série de revendications contractuelles à présenter à l'employeur. La première étape de ce processus consiste à mobiliser les membres et les militantes et militants et à les faire participer au processus de soumettre des éventuelles revendications contractuelles à inclure dans la prochaine ronde de négocia-

(Suite à la page 2)

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

tions. À cette fin, le 14 mars 2017, nous avons envoyé à toutes les sections locales un bulletin faisant appel aux contributions pour la collecte des revendications contractuelles. Nous conseillons les sections locales de se pencher sur divers moyens de collecter et d'organiser les revendications contractuelles des membres. La section locale doit ensuite analyser toutes les revendications reçues et en choisir un maximum de 10 à soumettre à l'examen du Comité national de négociation. Si l'on songe que le SEI compte aujourd'hui 58 sections locales, nous pourrions recevoir 580 revendications contractuelles. Cela ne tient pas compte des revendications en double, non plus que de celles qui ne relèvent pas de la convention collective. Il y a des processus en place pour les revoir. Un exemple serait les changements au régime d'assurance des soins dentaires qui seraient référé au Conseil national mixte (CNM). La date limite pour la réception des revendications contractuelles au Bureau national est le 1^{er} juin 2017, 17 h.

Il est de la responsabilité du Comité national de négociation de se réunir pour discuter des diverses revendications et décider lesquelles deviendront les revendications officielles que le SEI présentera à l'Agence du revenu du Canada. Il est important de reconnaître que l'ensemble définitif des revendications se situe habituellement entre 20 et 30 revendications, si bien que le Comité de négociation a beaucoup de travail à faire pour décider lesquelles répondent le mieux aux intérêts des membres. Les membres sont invités à communiquer avec leur Exécutif local et à participer au processus de négociation.

LA PROCHAINE RONDE DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Bob Campbell, président national du SEI, a proposé que la prochaine ronde de négociations commence peu après le congrès triennal national du SEI, qui aura lieu du 19 au 23 juillet. Son raisonnement est qu'il faut veiller à la continuité de l'équipe de négociation puisqu'il est probable que certains de ses membres soient remplacés après le congrès.

Qu'espérons-nous pour la prochaine ronde de négociations? À la lumière de l'information disponible au sujet des conventions provisoires dans les autres unités de négociation du secteur public, comme nous l'avons vu plus haut, il faut espérer que le processus ne durera pas quatre ans comme le précédent. À signaler que l'un des sujets les plus litigieux pour la prochaine ronde de négociations, soit nos congés de maladie, semble compter parmi ceux que l'employeur n'inscrira pas dans ses demandes à la prochaine ronde de négociations. Nous voyons dans les règlements provisoires proposés un engagement du Conseil du Trésor de ne rien changer aux congés de maladie dans la convention collective actuelle et de mettre sur pied un groupe de travail syndical-patronal chargé de proposer un nouveau régime de congés de maladie.

Quatre principes de base ont été convenus dans le cadre à définir :

- les dispositions relatives aux congés de maladie resteront dans les conventions collectives
- les banques de congés de maladie seront protégées et conserveront les droits acquis
- des dispositions de remplacement de la perte de salaire seront mises au point
- l'administration de tout processus de remplacement de perte de salaire se fera « à l'interne » plutôt que d'être confiée à un fournisseur tiers.

Un autre élément d'information intéressant qui pourrait entrer en ligne de compte dans nos négociations avec l'ARC est que, en 2016, les autres groupes de négociation se sont vu offrir une augmentation salariale de 1,25 % avec un rajustement de salaire de 0,5 % parmi tous les groupes et niveaux.

À quoi ressemblera notre prochaine ronde de négociations? Seul le temps le dira. Mais avec la participation, l'appui et l'engagement des membres qui enverront des revendications contractuelles, il faut espérer que nous pourrons régler notre contrat plus rapidement et réussir à obtenir des améliorations pour vous, nos membres.



Gary Esslinger
Coprésident du Comité de la négociation collective

UN MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Durant que j'assistais à diverses assemblées générales annuelles de section locale pour la dernière fois, j'ai longuement réfléchi au sujet de mon dernier article de journal. Le dernier message que je veux vous laisser est devenu très clair lorsque je me suis adressé aux membres à l'échelle du pays.

Lors de la visite de mon neveu, il m'a annoncé qu'il allait faire partie de sa propre équipe de négociation du syndicat et il m'a demandé conseil en raison de mon expérience. Nous avons une excellente discussion lorsqu'il m'a surpris en affirmant qu'il comprenait que, en raison de l'économie, il n'avait pas droit aux mêmes avantages sociaux ou au même salaire auxquels son père et moi-même avions eu droit. J'ai été stupéfié de constater que les médias, les grandes entreprises et les gouvernements avaient réussi à jeter le blâme sur la classe ouvrière, particulièrement les jeunes travailleurs, pour la mauvaise gestion répétée de tous les ordres de gouvernement (locaux, provinciaux et national). Le message que je veux passionnément vous laisser c'est que vous méritez les avantages sociaux que vous avez et que vous devez être rémunérés équitablement pour le travail que vous faites.

Rien dans votre convention collective ne vous a été accordé gratuitement. Les membres ont lutté durement pour chacun des articles et avantages sociaux. Depuis des années, il n'y a eu que des attaques à l'endroit des fonctionnaires, notamment des gels de salaires, des augmentations inférieures à l'inflation, la suppression de votre indemnité de départ, des tentatives de privatiser vos congés de maladie, et des modifications à votre régime de retraite, qui est passé d'un régime à paiements déterminés à un régime à cotisations déterminées.

Lors de la dernière ronde de négociations, les membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) se sont défendus pendant quatre ans sans appui. La force dont ont fait preuve nos membres à cette époque aide aujourd'hui toutes les autres équipes de négociations à obtenir des conventions collectives, alors que le Conseil du Trésor a découvert que s'il pousse trop, les membres ne se laisseront pas faire.



Robert Campbell reçoit une épinglette de 40 ans du président du Comité des récompenses et des titres honorifique, Wayne Little

Je crois que notre résolution au cours de la dernière ronde de négociations ne peut qu'aider la prochaine ronde et toutes les autres rondes à venir. Au cours de cette dernière ronde, plusieurs membres m'ont demandé si l'on avait déjà gagné quelque chose en faisant la grève. Eh bien, je vous dirai sans équivoque que nous gagnons toujours en défendant nos droits. Il nous suffit de considérer l'Appendice (C) sur le réaménagement des effectifs (RDE) qui a aidé un si grand nombre de nos membres et qui est particulièrement important à l'heure actuelle, en raison de l'Initiative de renouvellement des services de l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Nous avons défendu nos droits et que nous avons montré au gouvernement et à l'ARC que nous ne renoncions à rien sans combattre. Nous devons maintenir notre vigilance et protéger les acquis de notre convention collective. Votre avenir et celui de ceux qui viendront après vous en dépendent. Nous devons porter une attention à ce qui se passe dans le milieu du travail.

Le Syndicat tente toujours d'obtenir les faits et les chiffres pour savoir combien de nos membres seront touchés par le renouvellement des services. Nous ne connaissons pas encore toute l'incidence sur les employées temporaires à l'échelle du pays. Chaque jour, on nous parle d'autres changements apportés dans les régions sous l'égide du renouvellement des services, et dans le cadre desquels nos membres ne sont pas protégés par le réaménagement des effectifs mais qui devraient l'être. Veuillez tenir votre Exécutif local au courant des changements dans vos lieux de travail. Présentez-vous aux réunions de section locale et, lorsque des mesures doivent être prises, participez. Il en va de votre avenir. Même si vous approchez de la retraite, comme moi, toutes ces décisions pourraient avoir une incidence sur vos prestations de retraite.

(Suite à la page 4)

Au fil des années, j'ai retiré tant de bienfaits de ma participation au Syndicat, comme la joie d'aider les autres à défendre ce qui est juste et de mettre fin aux mauvais traitements des personnes. Au fil des années nous avons ri et pleuré. Je suis fier de ce que j'ai accompli, mais je me sens aussi très chanceux d'avoir rencontré tant de personnes extraordinaires, autant parmi les membres qu'au sein de la direction. C'est dommage que l'ARC semble avoir perdu son âme et le souci de ses employés dernièrement.

Je tiens à remercier l'ensemble des militantes et militants des sections locales, régionales et nationales, qui sont tous bénévoles, pour ce qu'ils font. Ces postes ne sont pas rémunérés. Ils le font parce que cela leur tient à cœur. S'il vous plaît, prenez le temps de les remercier.

Nous sommes très chanceux de pouvoir compter sur du personnel extraordinaire au SEI, et je tiens à les remercier pour tout ce qu'ils font pour les membres.

Merci à tous pour votre soutien pendant plus de 40 années, et merci à ma propre section locale, 60005, à ma région et à mes amis, je n'y serais pas arrivé sans vous.

En conclusion, je tiens à remercier ma famille et ma conjointe qui ont toujours été là pour moi et qui ont accepté que je sois parfois sur la route et que je manque autant de moments et d'événements. Sans votre amour et votre soutien, jamais je n'aurais pu accomplir ce travail.

Je vous laisse sur ces paroles d'amour pour le SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT.

Solidairement,

Bob Campbell
Président national

MEMBRES EN RÈGLE

Au cours de la dernière ronde de négociations collectives et particulièrement pendant les votes de ratification, nous avons pu constater que certains membres ne se rendent pas compte de la nécessité et des avantages de conserver leur statut de membre pendant qu'ils s'absentent du travail pour différents types de congés non payés. Ainsi, plusieurs membres n'ont pas pu voter durant ce processus.

Afin que les membres puissent décider en toute connaissance de cause s'ils veulent faire une demande dans le but de demeurer un membre en règle de l'AFPC, nous vous transmettons de l'information sur la politique de l'AFPC sur cette question et sur le processus qui doit être suivi.

Membres qui ne payent pas de cotisation

Les Statuts de l'AFPC précisent les droits et les privilèges accordés aux membres en règle de notre syndicat. Il est important de demeurer membre en règle afin de pouvoir participer activement aux activités syndicales et de profiter des droits réservés aux membres en vertu de l'article 5 des Statuts, y compris le droit d'être représenté par son syndicat.

Tous les membres de l'AFPC sont considérés membres en règle, sous réserve du paragraphe 2 de l'article 4 et de l'article 25 des Statuts. Certaines circonstances peuvent toutefois altérer le statut d'un membre. Par exemple, lorsque la personne est en congé non payé en raison d'une incapacité, d'un accident de travail ou d'un congé parental, de maternité ou pour s'occuper de la famille pendant plus de deux ans. Une mise à pied, une suspension ou un congédiement peuvent aussi avoir une incidence sur le statut de membre.

Si l'une de ces situations se produit, comme le souligne le paragraphe 2 de l'article 4, la personne doit absolument demander de demeurer membre en règle. Elle n'a qu'à envoyer un courriel ou une lettre à la présidente nationale lui demandant de conserver son statut de membre pendant la durée de son absence. Il est important de signaler que le statut de membre en règle ne se maintient pas automatiquement. Les membres doivent en faire la demande et cette demande doit ensuite être approuvée. De cette façon, l'Élément, la région et l'équipe de l'Administration de l'effectif de l'AFPC en sont tous avisés.

Les membres doivent également être conscients qu'à défaut d'obtenir l'autorisation de ne pas payer de cotisation via une motion adoptée par l'CEA, ils ne seront pas admissibles à un poste électif au sein de l'AFPC et ne pourront être un délégué pour assister à un congrès ou conférence de l'AFPC. Ces restrictions sont décrites dans le règlement 5.

Membres qui payent leurs cotisations

Il est également possible de demeurer membre en règle lorsqu'on n'occupe pas un poste représenté par l'AFPC. La personne intéressée n'a qu'à prendre les arrangements nécessaires pour continuer de verser sa cotisation. C'est une pratique assez courante que l'équipe de l'Administration de l'effectif traite aisément. Si vous avez des questions à ce sujet, n'hésitez pas à communiquer avec Micheline Labelle, superviseure de l'Administration de l'effectif à l'AFPC.

En continuant de verser leur cotisation, les membres continuent de profiter des droits et privilèges qui leur sont accordés par l'AFPC, y compris la possibilité de siéger à un poste élu et d'assister aux congrès et conférences de l'AFPC. Ils peuvent également continuer d'occuper un poste au sein de leur section locale, de leur Élément ou de leur région.

Espérons que cela clarifie le processus pour conserver le statut de membre en règle au sein de l'AFPC.

De ne pas maintenir le statut de membres durant une période de congé sans solde peut entraîner un effet défavorable aux membres de deux autres façons. Les membres en règle de l'AFPC peuvent obtenir en vertu de leur politique d'assurance via la compagnie d'assurance Coughlin et associés, une police d'assurance-vie gratuite d'un montant de 5000 \$. En soumettant une demande pour conserver votre statut de membres, vous serez assuré que pendant toutes périodes que vous êtes en congé sans solde, votre couverture d'assurance vie restera en vigueur.

Une autre raison importante pour conserver votre statut de membres serait dans la situation que vous recevez des prestations de la Sun Life suite à un congé de maladie. S'il y a une quelconque problématique, en ayant le statut de membres en règle, le syndicat pourrait vous représenter dans le traitement de votre dossier avec la Sun Life.

Vous pouvez obtenir des informations concernant la police d'assurance-vie gratuite d'une valeur de 5000 \$ offerte par la compagnie d'assurance Coughlin et associés, en visitant le site Web de l'AFPC. <http://syndicatafpc.ca> en cliquant sur le lien Pour les Membres situé à la première page.

BOURSES D'ÉTUDES DU SEI



Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) offre chaque année deux (2) bourses d'études nationales de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) et dix (10) bourses d'études régionales de mille (1 000 \$).

Toutes les bourses d'études sont accessibles aux membres en règle du SEI (ou aux membres qui, au moment de leur départ de l'ARC au cours de la même année civile, étaient membres en règle du SEI), leurs conjoints et conjoints de faits (incluant leurs partenaires de même sexe) et à leurs enfants ou leurs petits-enfants.

La date du cachet postal porté sur votre demande ne doit pas être après le 15 juin.

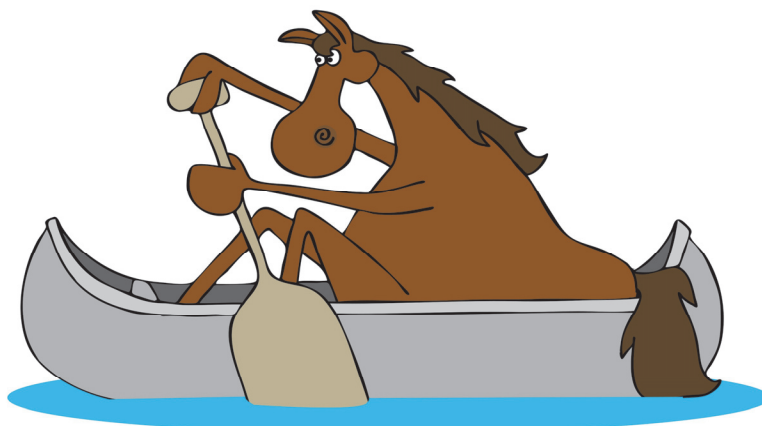
Pour tous les détails veuillez suivre ce lien qui vous donnera tous les détails nécessaires.

<https://www.ute-sei.org/fr/pour-membres/bourses-detudes>

LA GRANDE COURSE

Il était une fois, dans un pays très très lointain, l'Agence fédérale de la réorganisation (AFR) décida d'organiser une course de bateaux entre la direction et le personnel. Les deux équipes s'entraînèrent longtemps et intensément et, le jour de la course, les employés de l'AFR l'emportèrent par deux kilomètres.

La défaite démoralisa complètement l'équipe de la direction de l'AFR. Son moral tomba au plus bas. La haute direction décida de mener une recherche pour expliquer cette cuisante défaite. Elle chargea donc une société d'experts-conseils (formée de cadres supérieurs à la retraite) d'étudier la situation et de présenter un rapport. Après avoir dépensé plus d'argent que prévu, les experts-conseils informèrent la direction qu'ils avaient trouvé la cause de la défaite. Il semblerait que les équipes, bien qu'en nombre égal, étaient organisées différemment.



L'équipe des employés comptait huit rameurs et un barreur, tandis que celle de la direction avait un seul rameur et huit barreurs.

Pour se préparer pour l'année suivante, l'équipe de la direction se restructura complètement. Elle désigna trois gestionnaires barreurs, trois directeurs et un sous-ministre adjoint responsable des barreurs. Elle instaura aussi un nouveau système de rendement qui allait, à coup sûr, inciter le dernier rameur (un agent de soutien), à travailler encore plus fort. Ce nouveau plan s'appelait « LE CONCEPT D'ÉQUIPE ».

À la prochaine course, toutefois, l'équipe des employés battit l'équipe de la direction par plus de quatre kilomètres. Cette défaite mit en colère et humilia la haute direction, qui ne tarda pas à congédier le rameur pour son piètre rendement et mit un terme aux plans de développement d'un nouveau bateau de course. Tous les gestionnaires des rameurs se virent décerner un prix pour services exceptionnels. Les fonds économisés par l'annulation du nouveau bateau furent remis au directeur des barreurs sous forme de primes de rendement. Le sous-ministre adjoint responsable des barreurs fut vite promu et nommé responsable de la réorganisation du gouvernement fédéral. La subvention nationale au sport pour l'équipe des employés fut abandonnée.

(Nota : Ce récit est fictif et toute ressemblance avec des organisations ou des personnes existantes est fortuite.)

VOUS ET VOTRE CONVENTION COLLECTIVE

Dans notre série d'articles qui fournis aux membres un aperçu des diverses clauses contenues dans votre convention collective, nous discutons de l'expression « nécessités du service » qui figure dans plusieurs articles de votre contrat.

Nécessités du service: quelques principes

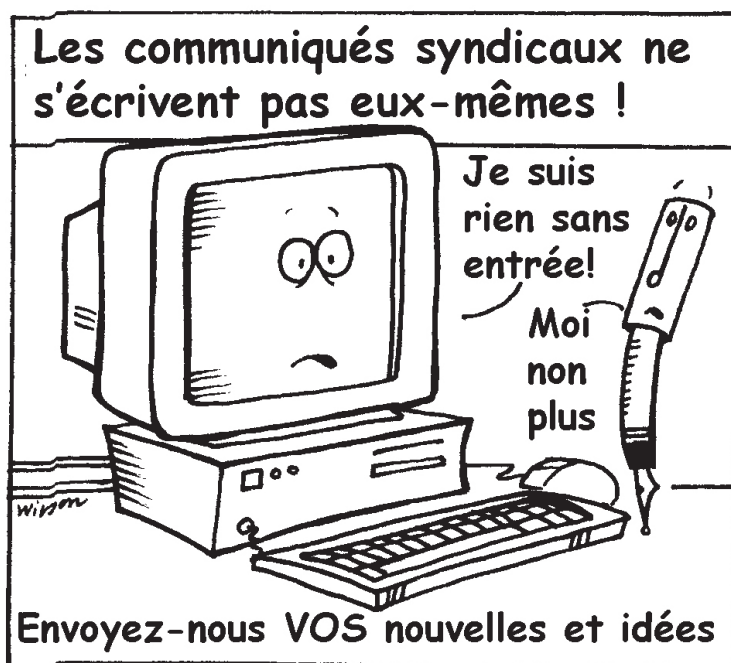
1. Les nécessités du service doivent être fonction du travail à exécuter, et non d'un critère administratif ou économique.
2. Le coût des heures supplémentaires n'est pas un critère approprié pour décider s'il existe ou

(Suite à la page 7)

- non des besoins opérationnels (nécessités du service).
3. Les nécessités du service constituent une question de fait qu'il faut trancher au cas par cas.
 4. Au départ, il incombe à la partie plaignante de montrer que l'employeur n'était pas justifié d'invoquer les nécessités du service pour refuser un avantage prévu par la convention collective (un congé, p. ex). Une fois que la partie plaignante s'est acquittée de cette obligation, il incombe à l'employeur de prouver que les nécessités du service justifiaient le refus de l'avantage. Le fardeau le plus lourd appartient à l'employeur, et ce, pour deux raisons : C'est l'employeur qui est censé connaître les nécessités du service. Et surtout, l'employeur a contracté une obligation et il ne peut s'en dégager que dans des circonstances particulières. En n'imposant pas à l'employeur le fardeau d'établir les exceptions au droit accordé aux termes de la disposition pertinente de la convention collective, on risque de saper l'intention de ladite disposition. On a fait valoir que l'employeur devait examiner les véritables solutions de rechange qui existent quant au recours à d'autres employés ou employées. Cela dit, le refus de l'employeur d'envisager le recours à d'autres membres du personnel ne signifie pas nécessairement que le refus du congé est déraisonnable.
 5. L'employeur doit prendre les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service de façon que les employées et les employés puissent exercer les droits que leur reconnaît la convention collective. Il ne peut invoquer la pénurie de personnel et les nécessités du service (formation, etc.) Ce ne sont pas des motifs valables pour affranchir l'employeur de ses obligations.
 6. Il est possible que l'employeur décide, en raison de nécessités du service inhabituelles et temporaires, de n'accorder aucun congé pendant certaines périodes parce que les besoins augmentent. Dans les cas où l'employeur planifie ses opérations et connaît clairement les nécessités du service, on a décidé qu'il peut, à bon droit, refuser une demande de congé compensatoire, par exemple.

L'information du présent article ne prétend pas se substituer à une demande d'orientation ou de conseils adressée à votre représentant syndical.

En général, tous les employés permanents et les employés nommés pour une période déterminée qui paient des cotisations syndicales et travaillant à des postes couverts par les conventions collectives ARC/AFPC ont accès à toutes les dispositions de la convention collective.



MOTS SYNDICAUX

R U À

Q P H É N I X O B

V H A R C È L E M E N T T

K C O N G É M A L A D I E Û Q È P

C O N G É F A M I L I A L D S F H É E

B Y J È M L Ì A C C O M M O D A T I O N S

C L A S S I F I C A T I O N R X M U J O E

Y S L G J F W K Ì L H X U J ÿ Q E

J É A N Î A M R Q L O Ô A T H A E

N I É Â G V V Ç C É T I R U C É S T E É T N A S M

N S A O Q E T I A R T E R É R P É G N O C P Y B W

E F R Y Ç Q Q B Y W I O L P M E É T I R U C É S U

O C E B Ì Â O F È F C T R A V A I L P A R P O S T E È

D G I I O F F R E E M P L O I R A I S O N A B L E O V

B K R T E U Q I G O L O N H C E T T N E M E G N A H C

G G R Î Û N Q S W K ÿ À E V E W Ê Ê È D Ô F Z

L Û A Ê U X N O I T A S I T O C É K J Y È

J V G Â J C Û S Î G V ÿ C F M Ì I T K P R

S E T T Ì K S Y W N

Î O X H Q E O Q W N K P

C O N G É P E R S O N N E L T M B Q Û N L

U L E G U Q U N E T I A R T E R C D S À F

D P S Y N D I C A T S Ê T V È D S T V

V D N O I T A N I M I R C S I D È

T V A C A N C E S Î R F È

Q N D X Z P C È Ç

J Ô L

ACCOMMODATION	ARBITRAGE	CHANGEMENTTECHNOLOGIQUE
CLASSIFICATION	CONGÉFAMILIAL	CONGÉMALADIE
CONGÉPERSONNEL	CONGÉPRÉRETRAITE	COTISATION
DISCRIMINATION	GRIEFS	HARCÈLEMENT
OFFREEMPLOIRASONABLE	PHÉNIX	RETRAITE
SANTÉETSECURITÉ	SYNDICAT	SÉCURITÉEMPLOI
TRAVAILPARPOSTE	VACANCES	

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.