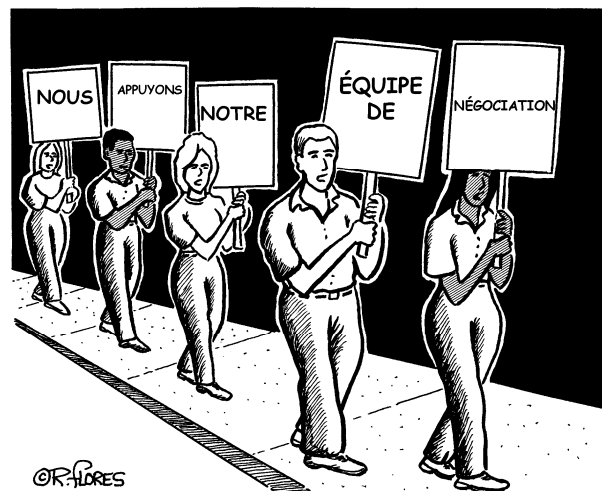




BRISEURS DE GRÈVE (SCABS)

Lorsqu'un syndicat déclenche une grève, tout son pouvoir de négociation repose sur la solidarité sur les lignes. C'est la plus grande démonstration de pouvoir des travailleurs qui envoient un message clair à l'employeur que ses demandes ne peuvent être réalisées sans la production de ses travailleurs. À l'inverse, le principal point d'achoppement du pouvoir de négociation du syndicat, c'est lorsque les personnes qui se croient meilleures que le groupe qui se bat pour améliorer les salaires et les avantages des membres choisissent de briser la solidarité en faisant le travail de l'employeur pendant que leurs collègues font la grève pour aider tout le monde. C'est le travailleur le plus faible, celui qui n'a pas de morale et le « resquilleur » qui profite du dur labeur de tous les autres, qui finit par faire mal à tout le monde. Comment peut-on penser qu'il est correct de prendre l'argent des patrons, tout en étant avantagé aux dépens de ceux qui sont unis pour améliorer la vie de chacun au travail? Ces personnes représentent la bassesse ultime.



Des gains sont réalisés et perdus à la table en fonction du concept ci-dessus. Dans un monde idéal, il n'y aurait pas de briseurs de grève (scabs). Cependant, l'égoïsme et l'absence de boussole morale ont tendance à pousser les gens à faire des choses à leur détriment à long terme. Bien sûr, les briseurs de grève (scabs) reçoivent leur plein salaire, mais ce que les gens égocentriques ne réalisent peut-être pas, c'est que chaque augmentation de salaire et chaque augmentation de prestations sont attribuables à la solidarité syndicale. Si les briseurs de grève (scabs) se rendent compte de cela et refusent de faire la grève malgré tout, cela les rend tout à fait dignes du terme briseurs de grève (scabs).



Bien que ce serait extraordinaire que tout le monde comprenne qu'on peut accomplir n'importe quoi en faisant preuve d'une solidarité absolue, il est peu probable que cela se produise avec la présence de cet élément immoral.

Un rayon de soleil dans le monde du travail, c'est que le 9 novembre 2023, en raison d'une entente de soutien et de confiance avec le NPD, les libéraux ont présenté une loi contre les travailleurs de remplacement. C'est très important pour plusieurs raisons. La première, et peut-être la plus importante, est que les lieux de travail sous

réglementation fédérale ne pourront pas faire appel à des travailleurs de remplacement qui deviendraient du même coup des briseurs de grève et être payés pour cela pendant que les vaillants membres se battent

(Suite à la page 7)

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

ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans ce numéro de Nouvelles syndicales, nous allons discuter de plusieurs articles contenus dans la convention collective. Cela comprend les plus récents changements à notre convention collective ainsi que les changements en place découlant des dernières rondes de négociation collective.

Il est important non seulement de souligner les modifications ou les ajouts les plus récents à notre convention collective, mais il est aussi opportun de discuter des clauses importantes de la convention collective au bénéfice de tous les membres, y compris les milliers de membres qui se sont joints à l'Agence du revenu du Canada au cours des 10 dernières années environ.

Même si nous aimerions croire que tout le monde connaît bien le contenu de la convention collective, ce n'est malheureusement pas le cas.

Article 25.08 – Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Les parties reconnaissent que les employés qui demandent de commencer à travailler à 6 h 00 conformément à la présente alinéa n'auront pas droit à la prime d'heure avancée (conformément à l'article 25.12) pour la période de 6 h 00 à 7 h 00, et que ceci ne doit pas entraîner des coûts supplémentaires pour l'Employeur.



Cet article a été modifié pour faire passer les heures mobiles de 7 h à 18 h à 6 h à 18 h.

Les employés qui souhaitent commencer plus tôt que l'heure de début prescrite de 7 h doivent en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employé devrait fournir, en temps opportun, une réponse qui soit accueille la demande, soit, si la demande est refusée, devrait fournir des renseignements décrivant les raisons du refus. Si la demande n'est pas approuvée, ce serait un bon moment pour communiquer avec l'Exécutif de votre section locale afin d'obtenir de l'aide. Chaque situation sera examinée au cas par cas et il faudra examiner des facteurs comme le fait que le membre demande à commencer sa journée de travail à 6 h à distance, sur place, ou les deux, ainsi que les fonctions et les responsabilités de son poste.

Le bien-fondé de la demande dépendra en grande partie de la façon dont on peut présenter un argument convaincant sur le type de travail que le membre peut raisonnablement faire à 6 h, compte tenu de sa description de travail. Pour bon nombre de nos membres, la plupart des tâches peuvent être effectuées de façon indépendante et ne nécessitent pas de collaboration avec d'autres membres de l'équipe ou de contact avec les contribuables. Si ces membres demandent de commencer leur journée de travail à distance à 6 h et que l'employeur refuse, nous recommandons de déposer un grief.

Toutefois, par exemple, lorsque le poste d'un membre se trouve dans un centre de contact à Terre-Neuve, qui exige principalement une présence téléphonique de 8 h à 16 h, nous ne pourrions probablement pas obtenir gain de cause s'il demande à commencer à travailler à 6 h, qu'il travaille de la maison ou sur place.

Nous comprenons également que l'employeur invoque des exigences opérationnelles et des coûts supplémentaires en refusant aux membres de commencer leurs journées de travail à 6 h sur place.

(Suite à la page 4)

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Consoeurs, confrères et ami(e)s,

En cette fin d'année, vous devriez avoir reçu le montant forfaitaire de 2 500\$ (montant brut) faisant partie de l'entente sur la nouvelle convention collective. De plus, les taux de rémunération pour tous les membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) ont augmenté de 3,0% en plus d'un rajustement salarial de 0,5% pour un total de 3,5% à compter du 1er novembre 2023.

Le 24 octobre, nous avons lancé une campagne afin de dénoncer la situation inacceptable dans laquelle se retrouve beaucoup de nos membres ainsi que de nombreux retraités depuis que la Canada Vie est devenue l'administrateur du Régime de soins de santé de la fonction publique. Temps d'attente trop longs pour le service à la clientèle ou pour le remboursement de dépenses, refus de couvrir certains médicaments ou traitements, les problèmes s'accumulent. Si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous demandons de contacter votre député fédéral ou l'ombudsman de la Canada Vie pour leur faire part des problèmes que vous rencontrez et pour exiger des améliorations immédiates quant à cette situation tout à fait inacceptable. Afin d'augmenter la pression, nous avons aussi tenu le 25 octobre à Ottawa une manifestation devant le bureau régional de la Canada Vie et les médias ont couvert l'événement.

Le Comité de consultation conjoint entre le SEI et l'ARC sur les régimes de travail virtuel s'est de nouveau réuni le 30 octobre. Une autre rencontre sera tenue bientôt et le Comité fournira ensuite une mise à jour concernant les progrès dans ses travaux.

J'aimerais également vous informer que le bureau national du SEI quittera le 8^{ème} étage de l'édifice situé au 233, rue Gilmour à Ottawa et déménagera à compter du 1^{er} janvier 2024 au 4^{ème} étage de l'immeuble situé au 275, rue Bank, Ottawa. Nous avons signé un bail d'une durée de dix (10) ans.

Par ailleurs, plusieurs membres nous ont écrit pour nous dire à quel point les tragiques événements survenus en Israël et dans la bande de Gaza les affectent. Le SEI est profondément attristé par la perte de nombreuses vies de civils et pour toute la souffrance causée par l'escalade de la violence. Cette situation est hors de notre contrôle mais nous demandons au gouvernement du Canada d'exiger un cessez-le-feu immédiat afin d'éviter d'autres pertes de vies humaines et de permettre aux organisations d'aide humanitaire de venir en aide à la population. Le Canada doit aussi prôner une solution pacifique à ce conflit le plus rapidement possible. Nous savons que plusieurs membres ont été choqués et blessés par le message qui fut émis le 11 octobre par le Greffier du Conseil privé et l'absence de messages subséquents de la part de l'employeur. Je tiens à vous informer que j'ai abordé la question avec le Commissaire de l'Agence afin de le sensibiliser à ce sujet et de lui demander que d'autres communications respectueuses de toutes les parties impliquées et de l'ensemble des employés de l'ARC soient émises dans un proche avenir. Nous sommes conscients de la douleur et de l'angoisse que plusieurs de nos membres vivent quant à cette situation difficile et nous offrons à toutes les personnes affectées par la crise nos meilleures pensées les plus sincères.

Je vous remercie encore une fois pour votre excellent travail et pour votre soutien continu envers votre syndicat. N'hésitez pas à communiquer avec l'un ou l'autre des représentants syndicaux de votre section locale si vous avez un problème ou un questionnement car ils/elles sont là pour vous venir en aide.

En terminant, je souhaite à chacun et chacune d'entre vous ainsi qu'à vos proches une merveilleuse période de réjouissances durant le Temps des Fêtes. Et puisse la nouvelle année vous apporter paix, joie, bonheur et prospérité !

Joyeux Noël et Bonne Année ! Demeurez prudent et prenez bien soin de vous et de vos proches !

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national



Nous devons pousser l'employeur à prouver des exigences opérationnelles légitimes et des coûts supplémentaires à notre satisfaction. Comme nous l'avons déjà dit, nous recommandons que les membres présentent des demandes pour commencer leurs journées de travail sur place à 6 h et que la direction fournisse des raisons s'ils refusent ces demandes.

En cas de refus d'une telle demande et après une évaluation de la question, nous encourageons les membres, avec l'aide de la section locale, à déposer des griefs sur ces refus.

Article 42 – Congé payé pour obligations familiales

L'article 42 donne une liste très complète des situations où un membre a le droit de prendre un congé payé. Il convient de noter qu'au cours d'un exercice financier, un employé dispose d'un maximum de 45 heures.

La liste comprend :

- Conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires et un nombre d'autres scénarios.
- Prodiger des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille.
- Les soins d'un membre malade de la famille qui est hospitalisé.
- Prodiger des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de la famille de l'employé.
- De nombreuses autres situations liées à la famille, et les membres sont encouragés à examiner l'article 42 afin d'être au courant de toutes les dispositions contenues dans ce dernier.



Au cours des deux dernières rondes de négociation collective, deux changements importants ont été apportés à l'article 42, le premier étant l'inclusion de l'alinéa 42.01 b :

Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit : une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

Cela permet au membre d'avoir accès aux dispositions de cet article lorsqu'il s'agit de personnes ou de situations où la personne n'est pas un membre de la famille par le sang. Encore une fois, le nombre total de congés au cours d'un exercice financier est de 45 heures.

Alinéa 42.02 j

La modification la plus récente à cet article accorde maintenant aux membres un maximum de 15 heures sur la période allouée pour rencontrer un « professionnel ». L'employeur a adopté une position très raisonnable à l'égard de cet article. Bien que les rencontres avec des avocats, des parajuristes ou des conseillers financiers soient expressément mentionnées, il a été reconnu qu'un « professionnel » peut être toute personne formée dans son domaine particulier. Par conséquent, le fait de rencontrer un barbier, un vétérinaire, un mécanicien, un professionnel du golf, pour n'en nommer que quelques-uns, serait admissible. Nous ne sommes pas au courant d'incidents où le congé a été refusé.

Article 44 – Congé pour violence familiale

La récente pandémie a changé à jamais la façon dont nous traitons les uns avec les autres, tant au travail qu'à la maison. Nous savons tous que, même si nous avons le devoir d'être professionnels en milieu de travail, la réalité est que nous ne pouvons pas toujours séparer ce qui se passe à la maison de ce que nous apportons au travail. La triste réalité de la violence familiale, c'est qu'elle peut créer de nombreux défis pour les gens quant à la façon dont ils fonctionnent, et la récente pandémie ne fait pas exception. Certains ont vu leurs relations personnelles se renforcer, tandis que d'autres sont arrivées au point de rupture, vivant et travaillant de la maison 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Par conséquent, il y a eu une augmentation du nombre de cas de violence familiale.

Malheureusement, la violence familiale n'est pas un phénomène nouveau. Elle peut obliger les gens à prendre congé pour trouver un nouvel endroit où habiter, assister à des entretiens avec la police, témoigner en cour, se rendre à des rendez-vous médicaux et recevoir des services de consultation. Les motifs d'un congé peuvent varier, allant de la sécurité physique à la sécurité émotionnelle, et ce, pour diverses raisons pratiques. Recommencer n'est ni facile ni rapide. Notre syndicat s'est battu et a obtenu un congé à cette fin. Nos membres peuvent demander jusqu'à 75 heures par exercice financier, et le congé est renouvelé le 1^{er} avril. Ce congé est garanti par l'article 44, intitulé « Congé pour violence familiale », et peut être demandé pour le membre ou son enfant qui a été victime de violence familiale. La convention collective reconnaît que la « ... violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un employé, ou l'enfant d'un employé subit de la part d'une personne avec qui l'employé a ou a eu une relation intime ».

En raison de la nature délicate de la question, l'employeur n'exige qu'une déclaration signée d'un membre indiquant qu'il satisfait aux conditions de l'article.

À l'inverse, si un employé a été accusé de violence familiale, il n'a pas droit à ce congé.

Veuillez suivre le lien ci-dessous pour consulter les clauses applicables de la convention collective. Si vous avez d'autres questions ou si vous avez de la difficulté à utiliser ce congé, veuillez communiquer avec votre section locale pour obtenir des conseils ou de l'aide.

https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/negociation-collective/psac.html#h_4.12

Article 46 – Congé de deuil

Avez-vous déjà été confronté à une situation où un collègue ou un ami de longue date est décédé et où, sur le plan émotionnel, vous étiez aussi dévasté que s'il s'agissait d'un membre de la famille? Un article a récemment été modifié au sujet du congé de deuil pour donner aux membres la possibilité, une fois dans leur carrière, de prendre un congé de deuil dans ces situations malheureuses. L'inclusion dans le paragraphe 46.01 a) offre cette possibilité.



46.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, le terme « famille » est défini par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. *une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré*

(Suite à la page 6)

- de consanguinité entre cette personne et l'employé.*
- b. *L'employé a droit au congé de deuil payé sous 46.01 a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.*

Remarque : L'article 46.01 signifie qu'aux fins du deuil, la personne serait considérée comme un membre de la « famille », même s'il n'y avait pas de lien de parenté.

La plus récente modification négociée dans notre convention collective prévoit un (1) jour de congé de deuil pour les membres de la famille visés par le nouvel article 46.05.

46.05 L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès de son oncle ou sa tante, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

Article 52 – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

Les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, guidés par la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, sont des recommandations stratégiques concrètes destinées à faciliter le processus de guérison de deux façons : *en reconnaissant l'histoire complète et horrible du système des pensionnats et en créant des systèmes pour empêcher que ces abus ne se reproduisent à l'avenir.*

Selon les appels à l'action, la prévention se fera par :

- 1. L'enseignement de la réalité du traitement des peuples autochtones à tous les Canadiens;*
- 2. La création d'opportunités éducatives et économiques pour les Canadiens autochtones afin qu'ils puissent participer pleinement à vie de la société.¹*

Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt appuie l'équité et la réconciliation pour les membres autochtones, et notre nouvelle convention collective contient des dispositions pour les membres qui s'auto-déclarent comme des personnes autochtones. L'article 52 de la convention collective accorde aux membres autochtones des congés payés ou non payés pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche, la récolte ou la cueillette. Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis. Quinze heures de congé payé et 22,5 heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière aux employé-e-s qui s'auto-déclare comme une personne autochtone.

À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères de l'article 52 sont rencontrés est considérée comme satisfaisant aux exigences pour présenter une demande de congé.

Les membres qui entendent demander un congé en vertu de cet article doivent prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible. Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à 7,5 heures.

Cette demande faisait partie des revendications communes de l'AFPC, c'est-à-dire que la même demande a été déposée et acceptée dans l'ensemble de la fonction publique. Il s'agit d'une étape importante pour le Syndicat dans le cheminement vers la réconciliation avec les peuples autochtones.

¹ *Quels sont les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et comment œuvrons-nous aujourd'hui à leur mise en œuvre?*

<https://www.reconciliationeducation.ca/fr-ca/what-are-truth-and-reconciliation-commission-94-calls-to-action#:~:text=Les 94 appels à l'action sont des recommandations>

Comité des communications
avec des contributions de Gary Esslinger, Melanee Jessup, Patricia Sleczkowski, et Kristina Cooke

(Suite de la page 1)

pour tout le monde. Il faut espérer que cette mesure enverra un message fort aux briseurs de grève.

Nous ferons face à une avalanche de menaces pour les travailleurs au cours des prochains mois et des prochaines années en raison de l'évolution de l'intelligence artificielle [IA] et d'une élection imminente avant ou autour du début de nos prochaines négociations. Le fait d'avoir une loi qui fait obstacle à la volonté des briseurs de grève (scabs) affaiblira la position des employeurs, ce qui égalisera les règles du jeu en matière de négociation.

Il est malheureux que nous ayons besoin d'une telle loi pour empêcher une personne de devenir un briseur de grève (scab). Il vaudrait beaucoup mieux que nous nous unissions, surtout compte tenu des obstacles que nous devons surmonter à l'avenir.

Penchons-nous sur les raisons pour lesquelles une personne décide de devenir un briseur de grève (scab) :

- « Je ne crois pas au syndicat ou aux grèves » – D'accord, j'aimerais que ce ne soit pas le cas, mais vous n'avez pas à être un partisan du syndicat ni à faire la grève. N'accédez tout simplement pas aux demandes de l'employeur, car cela affaiblit notre position.
- « Je ne pense pas que le syndicat m'obtient ce que je mérite » – D'accord, essayez de négocier avec le patron. Dites-nous comment cela se passe.
- « Je préférerais avoir un emploi non syndiqué » – Super, postulez.
- « Mais mon employeur donne un très bon salaire et de bons avantages sociaux, pourquoi devons-nous nous battre? » – Parce que l'employeur ne vous a pas « donné » le salaire et les avantages sociaux dont vous bénéficiez. Tout cela a fait l'objet d'une lutte ou a été imposé par la loi. L'employeur n'a aucun intérêt à améliorer votre salaire et vos avantages sociaux, comme en témoigne chaque offre qu'il a proposée dans le cadre des négociations. Demandez-lui ce qu'il pense que vous devriez obtenir!



Peu importe le raisonnement ou la justification d'un briseur de grève (scab), il ne comprend tout simplement pas et, franchement, il n'a aucun problème à piétiner les sacrifices des travailleurs en grève. Les briseurs de grève (scabs) ne sont pas vos amis! Les briseurs de grève (scabs) ont profité de vous et s'accrochent à votre traîne. Les briseurs de grève (scabs) n'ont aucune intégrité et s'ils sont prêts à profiter de vous et de votre syndicat, de qui d'autre essaient-ils de profiter?

Je ne sais pas pour vous, mais je n'oublierai jamais les briseurs de grève (scabs), et j'espère que vous non plus.

Adam Jackson
Deuxième vice-président, responsable de la négociation collective

PARLONS DES RÉCOMPENSES ET DES TITRES HONORIFIQUES!

Saviez-vous que votre syndicat offre de nombreuses façons de reconnaître les militantes et militants de la collectivité et au sein du syndicat ? Nous invitons les membres à visiter le site Web du SEI à l'adresse www.ute-sei.org; vous verrez que c'est facile.

À partir de la page d'accueil, cliquez sur Comités dans la bannière près du haut de la page. Une liste des comités s'affiche. À gauche, il suffit de choisir le Comité des récompenses et des titres honorifiques.

Parcourez l'information sur le site du comité. Le site pourrait être révélateur pour de nombreux membres qui ne sont pas au courant de tous les gestes de reconnaissance offerts par le SEI aux membres et aux militantes et militants syndicaux.

Citons notamment les bourses d'études pour vous, vos enfants et vos petits-enfants. Ces bourses vous aideraient à assumer les coûts associés à la poursuite de leurs études. Il convient de noter que les montants des bourses nationales et régionales ont récemment été portés à 3 000 \$ et à 1 500 \$, respectivement. Le SEI a récemment conclu un partenariat avec compagnie d'assurance LaPersonnelle qui offre dix bourses supplémentaires de 1 000 \$.

Il y a des façons de rendre hommage aux militantes et militants communautaires. Le Prix pour action humanitaire, par exemple, est assorti d'un montant en argent remis à l'organisme de bienfaisance de choix du bénéficiaire. Jetez-y un coup d'œil pour voir si vous connaissez quelqu'un qui devrait être reconnu.

Il est important de savoir que certains de ces prix ont des dates d'échéance précises. Communiquez avec l'exécutif de votre section locale, qui pourra vous aider !

Gary Esslinger

Président du Comité des récompenses et des titres honorifiques



JOYEUSES FÊTES DU CONSEIL EXÉCUTIF ET DU PERSONNEL DU SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT

CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les changements d'adresse devraient être faits en ligne à <https://www.ute-sei.org/fr/for-members/change-address> ou par courriel à membership@ute-sei.org

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 :
275 rue Bank, 4e étage, Ottawa ON, K2P 2C6.