



Nouvelles Syndicales

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

www.ute-sei.org

Volume XVI , Numéro 1

Avril 2018

LA SOLIDARITÉ, ÇA FONCTIONNE

Consœurs et confrères, nous entrons dans la phase de négociation où nous échangeons des revendications avec l'employeur. Le Comité national de négociation a examiné plus de 280 revendications provenant de l'ensemble des membres. C'est une preuve incroyable de dévouement les uns envers les autres, qui contribue à la signature d'un meilleur contrat chaque fois que nous négocions. Lorsque vous lirez les présentes lignes, nous aurons fait l'annonce de l'équipe de négociation du SEI et, une fois que les revendications des deux parties auront été échangées, nous les afficherons pour que chaque membre puisse les voir. Nous voulons rendre ce processus aussi transparent et inclusif que possible, tout en respectant les droits et les obligations du processus de négociation. Nous nous attendons également à ce que la décision concernant la réouverture des salaires bientôt sera rendue.



À l'aube de cette ronde de négociations, il faut bien comprendre que chaque ronde est tributaire de la solidarité dont vous faites preuve. Le mouvement syndical a prouvé qu'il pouvait obtenir des choses comme de l'argent lié à Phénix et des congés pour violence familiale, et ouvrir la porte à l'assurance-médicaments. Ce sont des exemples clairs de ce qui peut être réalisé par le lobbying lorsqu'un grand groupe se tient solidaire.

Nous pouvons obtenir le contrat que vous voulez, nous pouvons vous accorder le congé et les avantages que vous désirez, mais nous avons besoin de votre appui, et celui-ci doit être solide et indéfectible. Le contrat visé, comme le précédent, prépare les bases du prochain, et ainsi de suite. N'oubliez jamais que vos salaires ont été réduits et que nous n'avons plus d'indemnité de départ. Votre section locale peut solliciter votre participation, comme le port d'une chemise particulière durant une journée ou d'afficher des insignes qui, à votre avis, ne font aucun sens et qui n'aideraient jamais à obtenir un contrat. Vous avez en partie raison : porter un chandail du SEI pour une journée n'assure en rien la signature d'un contrat! Cependant, si l'employeur voit chaque membre du syndicat appuyer une mesure qui semble anodine, il saura que le syndicat et votre équipe de négociation ont votre appui en vue de l'obtention d'un contrat solide. C'est ce genre de solidarité qui modifie les lois à grande échelle et qui permet à l'employeur de faire avancer les choses. C'est aussi simple que cela.

Je l'ai dit dans le dernier bulletin et je le répète, plus de 25 000 membres qui se portent à la défense d'un meilleur contrat obtiendront un meilleur contrat. La solidarité, ça fonctionne.

Adam Jackson
2^e vice-président national

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



© Can Stock Photo / photography33

Dans notre dernier bulletin, vous avez reçu de l'information sur la première étape du recours en matière de dotation de l'ARC : la rétroaction individuelle (RI).

Le système de recours de l'ARC comporte trois niveaux de recours :

- Niveau 1 — Rétroaction individuelle (RI)
- Niveau 2 — Révision de la décision (RD)
- Niveau 3 — Révision par un tiers indépendant (RTI)

Cet article, qui traite de la révision de la décision (RD), est le deuxième d'une série de trois expliquant les différents niveaux de recours en matière de dotation.

Niveau 2 — Révision de la décision (RD)

La révision de la décision (RD) est un examen de l'impression de traitement arbitraire ressentie par un employé-e après la RI. La révision de la décision, si elle est disponible, est effectuée par un examinateur de décision et ne peut être demandée qu'après la RI.

Pour demander une RD, vous devez utiliser le formulaire RC 135 et le présenter dans les 9 jours suivant la réception de la réponse de votre RI. Dans ce formulaire, vous devez une fois de plus indiquer en quoi vous croyez avoir été traité de façon arbitraire. Si vous avez eu connaissance d'une situation semblable aux exemples présentés dans le numéro de décembre 2017 de Nouvelles syndicales au sujet de la RI ou que vous avez vu quelque chose que vous jugez être arbitraire, il est absolument pertinent de l'indiquer dans le formulaire. Malheureusement, la plupart du temps, jusqu'à ce que vous ayez eu l'occasion d'examiner d'autres renseignements, il est difficile de fournir des éléments précis qui pourraient être pertinents au regard de l'affirmation du membre selon laquelle il a été traité de façon arbitraire.

Remarque : Vous pouvez consulter le numéro de décembre des Nouvelles syndicales en visitant le site Web www.ute-sei.org; cliquez sur Nouvelles et événements en haut, puis sélectionnez Nouvelles syndicales du côté gauche de la page.

L'une des différences les plus importantes entre la RI et la RD est qu'à la RD, vous avez le droit d'être représenté par une personne et celle-ci peut participer pleinement à la révision de la décision. Nous vous recommandons fortement de demander l'aide de votre syndicat local lorsque vous devez faire face à une situation de RD.

Une autre chose qui diffère est le fait que, à notre avis, vous avez le droit de demander des copies de l'information sur les candidats retenus. Comme dans le cas de la RI, vous devriez être en mesure de voir des copies des notes d'entrevue et des autres notes et commentaires des membres de jury de sélection ainsi que des copies des renseignements de vérification des références qui se rapportent à vous et aux candidats retenus dans le processus.

Il est suggéré que vous demandiez un nombre raisonnable de résultats de candidats retenus comparables à vos renseignements; cela aidera grandement à déterminer si vous avez été traité de façon arbitraire dans le processus. Ces renseignements sont contrôlés pour assurer la confidentialité de ces candidats. Une fois de plus, il est fortement recommandé que vous vous absteniez de rencontrer la direction pour votre RD avant d'avoir reçu les documents demandés; vous devriez la rencontrer seulement après avoir eu l'occasion de les examiner, préférablement avec votre représentant syndical.

Note de bas de page : Nous continuons de constater régulièrement une résistance à cet égard, l'employeur voulant effectuer la RD sans avoir communiqué quelque information que ce soit. En fait, l'employeur demande à l'employé-e d'expliquer pourquoi il a besoin de consulter les renseignements relatifs à une autre

(Suite à la page 3)

personne candidate. Si ce genre d'obstacle se présente, nous exhortons les membres à communiquer avec le syndicat local pour obtenir de l'aide.

Cette attitude semble vraiment aller à l'encontre de l'ouverture et de la transparence du processus de dotation, et on peut douter que cette opacité inspire confiance aux employés qui cherchent seulement à s'assurer qu'ils ont été traités équitablement.

Comme dans le premier article de cette série, on vous rappelle que même si vous obtenez gain de cause à l'étape de l'évaluation et que votre nom est ajouté dans un bassin de candidats qualifiés, vous DEVEZ vous prévaloir à la fois de la RI et de la RD. À défaut de le faire, si vous n'êtes pas sélectionné au placement, vous n'avez pas le droit de faire valoir des lacunes survenues à l'étape de l'évaluation pendant une révision par un tiers indépendant.

Si vous désirez plus de renseignements à propos de la rétroaction individuelle et de la révision de la décision, veuillez consulter le document suivant sur l'InfoZone de l'ARC : « Procédures de recours en matière de dotation (programmes de dotation) »

Liste de vérification de recours — C'est votre droit (partie 2)

- ✓ Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse de RI, envisagez de demander le RD. N'oubliez pas, à la réception de votre réponse RI, vous avez 9 jours pour faire une demande de RD.
- ✓ Assurez-vous de recevoir toute la documentation pertinente concernant vous et les autres candidats du bassin. Cela comprend les notes des membres de jury de sélection, les réponses aux entrevues, les notes de vérification des références provenant de toutes les références, y compris le superviseur, les collègues ou autre, avant votre réunion de RD.
- ✓ N'acceptez pas d'assister à la réunion avant d'avoir reçu les informations mentionnées ci-dessus et d'avoir eu l'occasion de les consulter.
- ✓ Vous avez droit à la représentation syndicale pendant le processus de RD.
- ✓ Vous avez droit à une réponse RD par écrit. Assurez-vous de le recevoir.

Gary Esslinger
Comité des communications

EST-CE QU'UNE CANDIDATE OU UN CANDIDAT À UN PROCESSUS DE DOTATION DEVRAIT AGIR COMME PERSONNE DE RÉFÉRENCE POUR LA VÉRIFICATION DES RÉFÉRENCES D'UNE AUTRE CANDIDATE OU D'UN AUTRE CANDIDAT DANS LE CADRE DU MÊME PROCESSUS?

Dans une décision très récente de RTI, nous avons démontré avec succès que l'employeur a agi de façon arbitraire lorsqu'il a choisi un répondant i.e. le Gestionnaire qui a donné les références, était également un candidat dans le cadre du même processus de dotation. L'examineur était d'accord avec nos arguments et a conclu que l'employeur avait placé le répondant en situation de conflit d'intérêts potentiel ou apparent.

Traduit par nous provenant de la version originale anglaise

Étant donné que [le répondant] était un candidat au même processus de dotation, ses intérêts personnels (en tant que candidat dans le même processus de dotation) pourraient raisonnablement être perçus comme nuisant à sa capacité d'accomplir [son] devoir lié à la vérification des références à l'égard [du demandeur] de façon « objective » et « impartiale ».

Les membres de jury de sélection pour que [la personne répondant] fournisse des références à l'égard du [demandeur] crée au moins un conflit d'intérêts potentiel ou apparent, ce

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Au cours des dernières années, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) et l'Agence du revenu du Canada (ARC) ont connu diverses périodes de tension et de relâchement en ce qui concerne notre relation syndicale-patronale. De fait, à un certain moment donné, le SEI s'est officiellement retiré du processus de consultation patronale-syndicale. De nombreux facteurs ont contribué à l'érosion de notre interaction l'un avec l'autre, y compris, sans limitation, la perception du SEI selon laquelle la consultation était souvent pas sérieuse, mais plutôt une simple séance d'information patronale sur des enjeux importants touchant nos membres. De plus, les tensions et les difficultés qu'ont éprouvées les parties pendant les quatre ans de négociation d'une nouvelle convention collective ont certainement eu une incidence sur notre relation.

Vers la fin de 2017 et au début de cette année, j'ai donc eu l'occasion de rencontrer le commissaire de l'ARC pour discuter des façons d'améliorer la relation entre le syndicat et la direction. Je suis heureux d'annoncer que nous avons convenus de renouveler notre engagement de tenir des consultations sérieuses. Cet engagement renouvelé a débouché sur le règlement de deux grands problèmes touchant bon nombre de nos membres à l'échelle du pays grâce à la négociation fructueuse de deux protocoles d'entente (PE).



Le premier de ces PE était l'accord sur les mesures incitatives au recrutement et au maintien en poste de nos conseillers en rémunération SP04, SP05 et SP06, semblable aux mesures incitatives offertes aux employés du noyau de la fonction publique.

Le deuxième PE visait à corriger un problème découlant de la négociation de notre dernière convention collective pour nos membres nommés pour une période déterminée. Après la négociation, on nous a signalé que les membres de certaines régions étaient lésés par l'inclusion des nouveaux paragraphes 34.03 et 61.04. Rappelons que certains membres nommés pour une période déterminée qui étaient en fin de mandat et admissibles à être réembauchés se sont fait dire que leur admissibilité aux crédits de congé annuel serait rétablie à leur nouvelle date d'embauche et que le service passé ne serait pas pris en compte dans l'accumulation de leurs crédits de congé annuel.

Le fait que l'Agence a aussi décidé de revoir son plan de modernisation des services de la région du Grand Toronto et qu'elle a pris le temps de consulter le SEI, le groupe VFS et les employés touchés est un autre exemple concret de cet engagement renouvelé de mener des consultations sérieuses. Pendant la phase de mise en œuvre l'employeur continue de nous consulter.

Cet engagement renouvelé à l'égard de la consultation se répercute lentement sur tous les niveaux des deux organisations, mais nous reconnaissons que les changements de culture et de style prennent du temps. Nous savons que nous avons encore des problèmes dans certains bureaux. Bien que nous soyons engagés à respecter ce nouvel esprit de consultation, nous continuerons de surveiller avec vigilance les intérêts et les droits de nos membres et nous utiliserons, au besoin, la négociation, les procédures de recours et de réparation prévues par la loi.

(Suite à la page 5)

L'audience pour la réouverture des salaires a eu lieu devant le Conseil de conciliation le 31 janvier. Nous avons présenté notre cause, et l'ARC a fait de même. Nous avons opté pour un plan à deux volets. Premièrement, nous avons déposé une offre demandant un rajustement salarial de 3 %, plus 0,50 % pour chacune des deux (2) années concernées, c'est-à-dire 2014-2015 et 2015-2016. Le rajustement salarial de 3 % couvre l'écart salarial moyen entre nos membres et ceux appartenant au groupe FB (agents non armés à l'Agence des services frontaliers du Canada). Dans le scénario pessimiste, nous avons déposé une offre de 0,75 % pour chaque année. L'employeur, lui, a déposé une offre de 0,25 % pour chaque année. Le conseil de conciliation a deux (2) mois pour rendre sa décision exécutoire, conformément à l'entente signée par les deux parties.

Comme vous le savez, nous amorcerons aussi une nouvelle ronde de négociations collectives dans un très proche avenir. Nous sommes bien préparés et prêts à entamer cette ronde avec enthousiasme et nous espérons que les négociations iront rondement. J'espère certainement que le renouvellement de l'engagement de consultation entre les parties aura une incidence positive sur cette ronde de négociations. Grâce à l'appui continu et croissant de nos membres, nous avons pris de l'élan au cours de la dernière ronde.

Restons forts et unis, et nous réussirons à atteindre nos buts et nos objectifs! Appuyez votre équipe de négociation!

Solidairement,

Marc Brière
Président national du SEI



SANTÉ MENTALE

Alors que nous entamons une nouvelle période de production des déclarations incroyablement chargée, voire parfois effrénée, nous nous rendons compte une fois de plus de la quantité incroyable de travail que nous abattons pour le compte de la population canadienne en tant qu'employés de l'ARC. À mesure que le travail avance, les employés nouvellement embauchés ne sont pas épargnés, qu'il s'agisse d'anciens employés qui reviennent ou des nombreux nouveaux à l'Agence. Nombre de ces nouveaux employés, voire tous, seront nommés pour une période déterminée, et bien qu'on se dise qu'il n'y pas de différence, il faut admettre que nos membres ne vivent pas la même

réalité selon qu'ils sont nommés pour une période déterminée ou pour une période indéterminée. Le stress causé par l'incertitude liée à la précarité de l'emploi peut avoir un effet néfaste sur la santé mentale et le bien-être des membres contraints d'enchaîner les prolongations. Cette incertitude peut considérablement compliquer la prise de grandes décisions comme l'achat d'une maison ou la planification d'un mariage. Si l'on ajoute à cela le stress lié au travail dans un environnement de production où les activités se déroulent à un rythme soutenu, ainsi que les difficultés liées à l'apprentissage de tâches complexes, les répercussions sur la santé mentale ainsi engendrées peuvent être graves.

Il est prouvé que l'insécurité professionnelle découlant de la précarité de l'emploi a de nombreux effets sur la santé. En matière de santé mentale, on l'associe à des symptômes psychosomatiques, à une diminution de l'estime de soi, à une augmentation de l'anxiété et même à des symptômes psychiatriques mineurs. Elle peut donner lieu à une plus grande sensation de fatigue au travail, contribuer de façon significative à l'augmentation du niveau d'insatisfaction professionnelle et même avoir une incidence sur le niveau d'engagement organisationnel. Souvent, les employés qui ont un emploi précaire sont contraints de passer de contrat en contrat

(Suite à la page 6)

en se demandant s'ils seront en mesure de respecter leurs engagements financiers en cas de non-renouvellement. Cela génère sur le milieu de travail une dynamique qui dresse les collègues les uns contre les autres, alors qu'ils cherchent à obtenir des postes qui se font de plus en plus rares. Ce type de milieu de travail et le stress qui y est associé créeront invariablement un environnement et une culture à tous le moins toxiques.

Alors que l'Agence se targue de son approche de la santé mentale et du bien-être de ses employés, la nécessité de tenir l'employeur responsable de ses engagements envers tous nos membres devient dès lors plus criante. L'ARC a défini une vision, des piliers stratégiques ainsi que treize facteurs en milieu de travail qui ont une incidence sur la santé psychologique des employés au sein de notre organisation. Cela comprend notamment : la culture organisationnelle; la croissance et le perfectionnement; les besoins psychologiques; le soutien, la reconnaissance et les récompenses; un leadership et des attentes claires et équilibrés; l'implication et l'influence; la protection psychologique; la civilité et le respect, et la gestion de la charge de travail. Le renouvellement des services et les changements qui y sont associés ont rendu d'autant plus nécessaire un engagement concret de la part de l'employeur pour soutenir la santé mentale en milieu de travail. Bien que le SEI appuie sans réserve toute politique ou initiative visant à protéger et à favoriser la santé mentale de nos membres, nous continuerons de nous tenir en première ligne pour veiller à ce que l'Agence respecte ses engagements. Notre vision de la collaboration avec l'employeur en ce qui concerne la sécurité et le bien-être de nos membres ne changera pas. Nous sommes déterminés à appuyer nos membres et à veiller à ce que leur sécurité et leur santé, y compris leur santé mentale, restent une priorité pour l'ARC.

Les demandes toujours croissantes de nos membres exigent une approche moderne, proactive et globale du soutien en santé mentale de la part de l'employeur. Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt s'engage à continuer de lutter pour s'assurer que nos membres ont accès à un soutien en santé mentale inclusif et de grande qualité en milieu de travail; et à veiller à ce que l'employeur traduise ses paroles en actes.

Nate Angus-Jackman
Comité des communications

LOBBYING

J'ai été invitée à participer à une Journée nationale de lobbying au Congrès du travail du Canada (CTC) à Ottawa, le 6 février 2018. Pour ceux qui ne me connaissent pas, disons que je suis déjà allée à Ottawa pour des activités syndicales. Mais cette fois-ci, c'était différent. On m'a demandé d'aller au Parlement m'entretenir avec les dirigeantes et dirigeants de notre pays sur des sujets que je connais, mais dans lesquels je ne suis pas particulièrement versée. J'étais honorée et intimidée par l'idée même; bien sûr, j'ai accepté l'invitation.

Avant d'assister à cet événement, je ne savais pas trop ce qu'était le lobbying ni qui pouvait en faire. Qu'est-ce que le lobbying? Le lobbying est une occasion d'avoir une conversation avec nos dirigeantes et dirigeants, c.-à-d. les député-e-s. Nous faisons du lobbying parce que nous voulons que les élu-e-s comprennent et appuient activement nos objectifs stratégiques.

Le lobbying est une excellente occasion pour nos politiciens de nous connaître – pour les aider à comprendre nos objectifs et leur faire voir que les syndicalistes représentent non seulement les meilleurs intérêts des travailleuses et travailleurs, mais aussi ceux des particuliers, des contribuables, des bénévoles dans nos collectivités, des consommatrices et consommateurs et des électrices et électeurs.

On nous a expliqué qu'il n'est pas nécessaire d'être un lobbyiste professionnel pour convaincre les politiciennes et politiciens et leurs conseillères et conseillers d'appuyer nos groupes. Nous devons être authen-

(Suite à la page 7)

tiques. Nous les aidons à comprendre nos problèmes. Nous devons leur parler de ce que nous savons et expliquer nos liens avec les personnes et les collectivités que nous représentons – et qu’elles et ils représentent aussi. Le CTC a distribué d’excellents documents qui nous ont appris comment organiser et planifier une rencontre et quoi faire à la réunion avec les député-e-s. Cela m’a vraiment paru facile, et m’a permis d’aborder le lobbying avec beaucoup plus de confiance que lorsqu’on m’avait invitée au départ.

Le CTC m’avait préalablement obtenu des rencontres avec les député-e-s des circonscriptions de ma région. J’ai pu rencontrer les député-e-s conservateurs, Earl Dreeshen de Red Deer et Shannon Stubbs de Lakeland. Je suis sortie de ces rencontres avec le sentiment que nous avons eu des conversations significatives et productives.

On nous a demandé de discuter de quatre sujets, en expliquant par des exemples pourquoi ils nous tiennent à cœur. Nous avons demandé des changements aux lois, afin que les pensionnés soient payés de façon prioritaire plutôt qu’après les créanciers. J’ai parlé avec beaucoup de passion de l’effondrement récent de Sears et de la débâcle des pensions, dont les répercussions ont été catastrophiques dans ma collectivité. Nous avons aussi proposé d’avoir une assurance retraite obligatoire (pourquoi n’y aurait-il pas une assurance sur l’un de nos placements les plus précieux, comme l’assurance habitation).



Nous avons parlé d’équité salariale, et réclamé un salaire égal pour un travail d’égale valeur. Je ne peux pas croire qu’au vingt et unième siècle, je dois encore discuter de cela! Le CTC a proposé l’adoption d’une loi sur l’équité salariale pour corriger la discrimination systémique qui a provoqué une baisse considérable des salaires dans les professions dominées par les femmes.

Nous avons aussi parlé de changements à l’assurance-emploi, pour aider les personnes en situation de précarité d’emploi, en réduisant les heures nécessaires pour être admissibles au programme, et instaurant un régime d’assurance médicaments : un régime universel pour tout le monde. Ces conversations auxquelles j’ai participé non seulement aident mes consœurs et confrères syndiqués, mais encore peuvent intéresser l’ensemble des Canadiennes et Canadiens, d’un océan à l’autre.

À la fin de la journée, nous avons assisté à un cocktail dans la salle de lecture de la Colline du Parlement. J’ai trouvé l’expérience frappante et émouvante, et j’en ai profité pour serrer la main au plus grand nombre possible de député-e-s et de collègues « lobbyistes ». J’ai ainsi établi des liens non seulement avec les élu-e-s, mais encore avec les membres du Congrès du travail du Canada.

L’une des choses les plus précieuses que j’ai tirées de cette expérience est qu’il ne faut pas laisser mes craintes prendre le dessus. J’ai toujours porté le plus grand intérêt aux injustices, et j’ai trouvé là l’occasion de joindre ma voix à celles des autres pour avoir un impact sur notre nation. Je dois remercier un grand nombre de mes consœurs et confrères inspirants, qui m’encouragent à continuer de chercher des occasions de grandir. Pour citer notre ancien président national, Bob Campbell, « Il n’y a rien que vous fassiez qui ne soit pas important. »

Kirsten Strachey
Section locale 30024 – Calgary

CONFÉRENCES RÉGIONALES SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le Comité national des chances égales a été occupé à planifier les conférences régionales pour 2018. Cette année, le SEI tiendra trois conférences partout au Canada. Voici les dates et les lieux des conférences :

- Du 24 au 25 août 2018, à Calgary (Alberta)
- Du 2 au 3 novembre 2018, à Montréal (Québec)
- Du 30 novembre au 1^{er} décembre, à Toronto (Ontario)

Le thème des conférences cette année est « Sensibilisation, autonomisation, action ». De nombreux ateliers, conférencières et conférenciers passionnants sont prévus dans le cadre des conférences.

Chaque section locale aura le droit d'envoyer deux (2) membres dont la participation sera financée par le bureau national. À leurs frais, les sections locales pourront envoyer d'autres membres.

Votre Comité des chances égales encourage les sections locales à envoyer de nouveaux militants et militantes ou membres qui souhaitent participer aux comités d'équité en matière d'emploi en milieu de travail. Nous aimerions beaucoup voir de nouveaux visages à nos conférences cette année.

Si l'équité en matière d'emploi est un sujet qui vous intéresse et que vous souhaitez assister à l'une des conférences dans votre région, veuillez communiquer avec l'un des membres de l'exécutif de votre section locale.

Le Comité des chances égales

(Suite de la page 3)

qui est contraire au *Code d'intégrité et de conduite professionnelle* et à la *Directive sur les conflits d'intérêts, cadeaux et marques d'hospitalité, et l'après-mandat*.

L'examineur a également tenu compte de la durée de la supervision et a conclu qu'une période de 31 jours de supervision était déraisonnable et que cela ne se faisait pas selon la raison ou le jugement :

Pour ce qui est de la définition du terme « arbitraire » dans les Procédures de recours en matière de dotation (programmes de dotation), je constate que la décision du membres de jury de sélection de demander à un autre candidat faisant parti du même processus de dotation, qui n'avait supervisé le demandeur que pendant 31 jours, de répondre à la vérification des références du demandeur a été faite : « de manière irraisonnée..., pas faite ou prise selon la raison ou le jugement » et était « non basée sur le raisonnement ou une politique établie ». Le traitement du demandeur était donc arbitraire.

Dans ce cas particulier, l'erreur a été corrigée par l'employeur et le demandeur a été nommé.

David Girard
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.

RÉCOMPENSES ET TITRES HONORIFIQUES PROMOTION DE LA RECONNAISSANCE

Les récompenses et titres honorifiques sont reconnus pour le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt en vertu des Règlements 23 et 24. De nombreux prix et certificats peuvent être remis aux échelles locale et nationale. Ce sont les suivants :



- Certificat de réalisation (Certificat Al Lough) visé par le Règlement 24.2.
Les candidates et candidats doivent avoir démontré leur engagement à atteindre les buts et objectifs du SEI et fait preuve de dévouement exemplaire à n'importe quel niveau du SEI.
- Certificat de mérite (Certificat Godfroy Côté) visé par le Règlement 24.5.
Les candidates et candidats doivent démontré leur engagement à atteindre les buts et objectifs du SEI et fait preuve de dévouement exemplaire à n'importe quel niveau du SEI.
- Qualité de membre à vie visé par le Règlement 24.6.
Les candidates et candidats doivent avoir démontré leur engagement à atteindre les buts et objectifs du SEI, travaillé cumulativement au niveau de l'Exécutif local et national du SEI pendant au moins quinze (15) ans et fait preuve de dévouement exemplaire au niveau de l'Exécutif local et national du SEI.
- Prix du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt pour action humanitaire visé par le Règlement 24.7 et dont la **date limite annuelle est le 15 décembre.**
Les candidates et candidats doivent être un membre en règle du SEI, avoir démontré leur engagement envers une cause humanitaire où il y a un besoin extrême et avoir fait preuve de dévouement exemplaire envers les autres dans sa collectivité, son pays ou le monde.
- Prix de service communautaire du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt visé par le Règlement 24.8.
Les candidates et candidats doivent être membres en règle du SEI et avoir fait preuve de dévouement et d'attachement à leur cause.
- Bourses d'études du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt visées par le Règlement 24.9 et dont la **date limite annuelle est le 15 juin.**
*Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) offre chaque année 2 bourses d'études nationales de 2 500 \$
10 bourses d'études régionales de 1 000 \$.*
- Prix de mérite dans le domaine de la santé et de la sécurité (Prix Elizabeth [Betty] Bannon) visé par le Règlement 24.10 et dont la **date limite annuelle est le 15 décembre.**
Les candidates et candidats doivent être membres en règle du SEI, avoir démontré leur engagement envers la protection de la santé et de la sécurité des employé-e-s de l'ARC, avoir au moins cinq (5) ans de service cumulatif comme membres du SEI dans un comité local ou national de la santé et de la sécurité et avoir fait preuve de dévouement exemplaire dans le domaine de la santé et de la sécurité.



- Parrainage et subvention International Children's Awareness (ICA) visé par le Règlement 24.11 et dont la **date limite est le 15 septembre**.
Chaque année, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt parraine une étudiante ou un étudiant et subventionne un membre en règle, pour se rendre en Afrique avec l'International Children's Awareness (ICA). L'ICA met l'accent sur le développement global au Cameroun, ce qui inclut des projets comme celui d'apporter de l'eau douce aux villages et la construction d'écoles et de dispensaires.
- Boutons-insignes visés par le Règlement 24.3.
Des boutons-insignes de trois (3), cinq (5), dix (10), quinze (15), vingt (20) vingt-cinq (25), trente (30) et trente-cinq (35) ans de service sont remis annuellement par les sections locales aux membres qui ont servi les membres au sein du mouvement syndical.
- Certificats et prix pour états de services de 40 ans et plus visés par le Règlement 24.4.
- Bourses commémoratives Marguerite Stonehouse visées par le Règlement 23.
Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt offre des bourses d'études au Collège canadien des travailleurs. Chaque année, le SEI décerne une (1) bourse d'études pour le cours de quatre (4) semaines et quatre (4) bourses d'études régionales pour le cours d'une (1) semaine.

Les présidentes et présidents de section locale ont la responsabilité de promouvoir la reconnaissance de leurs membres, des membres de l'Exécutif ainsi que des militantes et militants.

Les présidentes et présidents peuvent promouvoir les récompenses et titres honorifiques simplement en faisant ce qui suit :

- Conserver les récompenses et titres honorifiques comme point permanent à l'ordre du jour des AGA.
- Créer des registres locaux pour consigner le nombre d'années de service de nos militantes et militants.
- Afficher les avis sur les babillards, ou les publier dans votre bulletin local ou dans votre site Web.
- Créer une liste d'envoi par courrier électronique qui pourrait être utile pour communiquer toute l'information.

Les présidentes et présidents peuvent reconnaître les membres à l'échelle locale par les moyens suivants :

- Lettres et cartes de remerciements
- Certificats de mérite et certificats de service, entre autres
- Cérémonies de reconnaissance syndicale
- Mention des récompenses et titres honorifiques lors des assemblées générales annuelles et d'autres événements
- Mention dans le site Web ou le bulletin local

Le Comité des récompenses et des titres honorifiques recommande que chacun d'entre vous connaisse les Règlements et les exigences qui accompagnent chaque prix et certificat. Si vous connaissez une personne digne d'un prix ou d'un certificat, adressez-vous à l'Exécutif de votre section locale.

Comité des récompenses et des titres honorifiques