



QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES?

Comme vous le savez, les dates des audiences pour la commission de l'intérêt public (CIP) ont été fixées aux 6 et 20 janvier. Si l'employeur reçoit un nouveau mandat, nous avons clairement fait savoir que nous sommes prêts à nous réunir avant ces dates. Si ce n'est pas le cas, nous devons être à l'affût de ce qui pourrait arriver.

La CIP entendra les arguments des deux côtés et présentera ensuite un rapport avec des recommandations. Le délai est habituellement de 30 jours, mais une prolongation peut être demandée. Un vote de grève ne peut avoir lieu qu'après la réception du rapport, et seulement si celui-ci est rejeté.

On nous a demandé à maintes reprises aux assemblées générales annuelles à quel moment nous allons prendre des mesures ou faire la grève. J'imagine que cela s'explique en partie par les événements survenus récemment en Ontario, où deux syndicats (le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario) en négociation avec le gouvernement provincial ont voté à respectivement 93 % et 98 % en faveur d'un mandat de grève. C'est un message assez clair pour le gouvernement.

Dans le cas du SCFP, les parties ont réussi à s'entendre à la dernière minute. Cela est entièrement attribuable à la force avec laquelle le syndicat a montré qu'il était tout à fait disposé à retirer ses services s'il n'obtenait pas une offre raisonnable. De plus, lorsque les parties se sont entendues, ils n'ont accepté aucune concession.

La force, c'est le nombre et la voix. Le seul pouvoir que vous avez est littéralement de montrer au patron de n'importe quelle organisation que les membres sont déterminés à retirer leurs services en l'absence de contrat raisonnable. L'employeur a toutes sortes d'outils à sa disposition, mais la force du nombre est beaucoup plus grande; il faut simplement être prêt à l'utiliser. C'est exactement ce que le SCFP a fait en Ontario et j'imagine que d'autres suivront.

Soyons clairs, cela ne veut pas dire que nous en sommes rendus là, mais il est possible qu'on en vienne à nous forcer la main. Idéalement, l'employeur nous montrera qu'il veut une séance de négociation vraiment productive et s'il décide de nous le prouver, j'espère qu'il se rendra compte de l'urgence. Je suis optimiste que les élections ont envoyé le message comme quoi il est temps de trouver une solution d'une façon ou d'une autre. Nous préférons tous que cela arrive autour d'une table, et non pas dans les stationnements, mais nous ne nous sentirons jamais intimidés.

Nous ne vous laisserons pas tomber, nous nous sommes engagés à lutter pour des avantages économiques et non économiques qui reflètent votre travail acharné et votre dévouement. Vous avez notre appui, alors montrons-leur que nous sommes sérieux. Un contrat expiré depuis trois ans est inacceptable.

#laforcedelasolidarité #moncontratmavoix



Adam Jackson
2^e vice-président national

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

VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

À l'occasion, le Comité des communications reçoit des questions de la part des membres au sujet de diverses clauses de la convention collective afin de savoir quels sont leurs obligations et leurs droits à l'égard de ces clauses.

Nous nous concentrerons sur l'article 42, *Congé payé pour obligations familiales*. Nous énoncerons notre position et nos opinions en nous fondant sur le libellé de la convention collective et (ou) sur diverses décisions d'arbitrage confirmant cette interprétation et l'esprit de cet article.

L'article 42 prévoit un congé pour les employés qui doivent prendre soin de membres de leur famille, conformément à la définition de « famille » qui se trouve à l'article 2, *Interprétations et définitions*. Au cours d'une année financière, la durée maximale des congés qui peuvent être accordés à un employé-e ne doit pas dépasser quarante-cinq (45) heures.

La question qui nous a été posée était la suivante : « L'employeur peut-il demander une preuve de congé s'il soupçonne un abus? »

Normalement, lorsque nous entendons le mot « abus », il est mentionné dans le contexte d'un employé qui, de l'avis de quelqu'un, utilise plus de congés qu'il ne le devrait. Par exemple, on pourrait dire : « Je pense que l'employé abuse de ses congés de maladie; il en utilise trop ». La plupart du temps, il s'agit d'une opinion très subjective qui ne repose pas nécessairement sur des faits solides.

Dans le cas des congés pour obligations familiales, la question n'est pas tant d'abuser du congé, mais plutôt de remettre en question le besoin du congé. Le maximum indiqué ci-dessus est de 45 heures. Une fois qu'un employé a utilisé ce congé, il n'a plus de temps à sa disposition. Nous croyons que cela rend la notion d'abus moins pertinente.

Au Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI), voici ce que nous conseillons à nos membres : lorsqu'ils demandent un congé prévu à cet article, ils devraient fournir à leur chef d'équipe ou à leur gestionnaire suffisamment de renseignements pour s'assurer que la demande de congé répond aux exigences. Par exemple, si vous dites à votre gestionnaire que vous emmenez votre enfant à un rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste, tant que la personne en question répond à la définition de la famille, cela devrait suffire. Selon nous, l'employeur n'a pas besoin de demander d'autres renseignements; il n'a pas à se demander pourquoi le rendez-vous ne pourrait pas avoir lieu à un autre moment et il n'a pas à poser d'autres questions touchant la vie privée.

L'une des parties de l'article 42 est que « l'Employeur accorde un congé payé ». De tels énoncés se retrouvent dans de nombreuses clauses de notre convention collective et dans d'autres. Les décisions arbitrales appuient le principe fondamental selon lequel l'employeur n'a ni la capacité ni le droit de refuser les demandes qui répondent aux critères énoncés.

Selon le SEI, la seule situation susceptible de soulever des préoccupations serait celle d'un-e employé-e qui demanderait le congé et ne l'utilisait jamais aux fins prévues. Par exemple, une personne pourrait demander un congé pour amener quelqu'un à un rendez-vous, mais utiliser ce temps pour autre chose. Une telle action serait perçue comme une utilisation frauduleuse des congés par cet-te employé-e, ce que le syndicat n'approuverait jamais.

Comme nous l'avons mentionné dans des articles précédents des Nouvelles syndicales sur votre convention



(Suite à la page 3)

collective, si vous vous trouvez dans des situations où vous estimez que trop de renseignements vous ont été demandés, nous vous suggérons de communiquer avec un membre de l'exécutif de votre section locale. Pour de plus amples renseignements au sujet de l'article 42, veuillez consulter le numéro d'avril 2019 du bulletin. Vous pouvez y accéder sur le site Web du SEI ou en tapant le lien suivant :

<https://www.ute-sei.org/fr/node/12211>

Gary Esslinger
Président du Comité des communications

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

L'année 2019 tire maintenant à sa fin. En faisant sa rétrospective, je ne peux faire autrement que de conclure que la dernière année fut réellement difficile et très frustrante pour les membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI). En effet, l'équipe de projet mise en place par l'Agence du revenu du Canada afin de faire un examen complet de son Programme de dotation a complété son exercice cet automne. La haute direction de l'ARC a approuvé la plupart des recommandations présentées par l'équipe à l'exception de plusieurs propositions fortement prônées par le SEI et l'IPFPC et appuyées par l'équipe. Il s'agissait notamment de propositions sur la conversion administrative concernant les employés nommés pour une période déterminée, l'emploi saisonnier et un modèle de recours plus juste et équitable.

Bien que certaines recommandations apportent des améliorations au Programme de dotation, la grande majorité d'entre elles donnent plus de souplesse aux gestionnaires tout en réduisant la reddition de comptes. Ceci ouvre toute grande la porte à des cas d'abus de pouvoir et de favoritisme, ce que nous déplorons fortement.

Lors d'une réunion ultérieure avec moi et l'agent principal des relations de travail du SEI, le Commissaire de l'ARC s'est engagé à étudier plus à fond les changements possibles à apporter au processus de conversion administrative pour les employés nommés pour une période déterminée et les options de réintroduction de l'emploi saisonnier à l'ARC. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse de sa part à ce sujet.

La position de notre syndicat concernant ces questions est cependant très claire : nous exigeons une sécurité d'emploi accrue pour les employés nommés pour une période déterminée, **à savoir une conversion administrative après trois ans (au lieu de cinq ans comme c'est le cas présentement) au statut d'employé nommé pour une période indéterminée** et l'emploi saisonnier pour une période indéterminée, dans la mesure du possible.

Les employés nommés pour une période déterminée travaillant dans la presque totalité des autres ministères et agences du gouvernement fédéral obtiennent cette conversion administrative après une période de trois ans et il n'y a aucune raison pour laquelle nos membres se trouvant dans la même situation soient traités différemment. **Il est plus que temps que les membres du SEI nommés pour une période déterminée cessent d'être traités par l'ARC comme des employés de deuxième classe dans la fonction publique fédérale.**

Par ailleurs, l'Agence du revenu du Canada se vante d'être un employeur de choix. En fait, l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada ! Et bien, lorsqu'on parle de négociations, ça ne paraît certainement pas. Bien que le Conseil du Trésor soit impliqué dans nos négociations avec l'ARC, et que je reconnaisse que sa présence nous complique sérieusement la vie (merci à Stephen Harper pour nous avoir imposé cela à compter

(Suite à la page 4)



du printemps 2012), il n'en demeure pas moins que **jusqu'à présent l'Agence ne s'est pas montré disposée à répondre favorablement à aucune de nos principales revendications**. Ces revendications contractuelles proviennent de nos membres et elles ont pour but de régler des problématiques importantes que vivent jour après jour les membres du SEI travaillant à l'ARC. Est-ce digne d'un employeur de choix de laisser poireauter une grande partie de ses employés en étirant indûment la période pendant laquelle ceux-ci sont sans contrat de travail et ne profitent ainsi d'aucune augmentation de salaire alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter ? Je ne crois pas.

Nous nous préparons pour les audiences de la Commission de l'intérêt public (CIP) qui se tiendront à Ottawa les 6 et 20 janvier 2020. Cependant, je répète encore une fois que notre équipe de négociation demeure prête à retourner à la table des négos en tout temps afin de faire progresser le processus de négociation. Mais à la seule condition que l'employeur se montre enfin disposé à répondre adéquatement à certaines de nos principales demandes. Nous voulons améliorer les conditions de travail de nos membres, plus particulièrement les plus vulnérables. Nos membres, qui accomplissent à tous les jours une multitude de tâches importantes, et qui se faisant permettent à l'Agence de rencontrer ses objectifs de programmes et aux gestionnaires de pouvoir profiter de juteux bonis de performance, ont également droit à la reconnaissance et au respect de leur employeur. Ils ont droit eux aussi de recevoir des augmentations salariales décentes qui couvrent au minimum l'augmentation du coût de la vie. C'est bien beau de faire des activités de reconnaissance mais, comme on dit, l'argent parle, le reste n'est que foutaise !



Si les choses ne bougent pas, et vite, nous n'aurons d'autre choix que de considérer de tenir un vote de grève après la tenue des audiences de la CIP et de montrer à l'ARC et au Conseil du Trésor que nous sommes écoeurés d'attendre et que nous sommes vraiment sérieux. Je souhaite ardemment que nous n'ayons pas à nous rendre à cette mesure extrême, mais à un moment donné, assez, c'est assez !

Pour être clair, je vais le répéter une dernière fois : nous n'attendrons pas quatre ans sans rien faire avant d'obtenir un nouveau contrat de travail.

Au cours des prochaines semaines, nous devons continuer d'exercer de la pression sur l'ARC, sur le Conseil du Trésor ainsi que sur tous les députés fédéraux, et plus particulièrement sur les élus du parti libéral qui forment un gouvernement minoritaire.

Restez aux aguets ! Nous vous donnerons plus d'informations au cours des prochaines semaines.

Nous devons tous continuer à appuyer notre équipe de négociation et à lui montrer notre soutien en milieu de travail afin d'obtenir un contrat équitable. Notre force réside encore et toujours dans notre unité, poussant tous et toutes ensemble dans la même direction.

Je tiens à vous remercier, vous, les membres du SEI, pour votre soutien continu. Et je tiens également à remercier tous nos représentants militant au sein des sections locales ainsi que tous les officiers du Conseil exécutif (Exécutif national) pour tout le travail remarquable qu'ils ont accompli au cours de la dernière année.

En terminant, je vous souhaite, ainsi qu'à vos proches, de passer de Joyeuses Fêtes remplies de beaux moments. Et que la nouvelle année vous apporte joie, bonheur, paix et prospérité !

Meilleurs vœux de la saison et Bonne Année !

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national

LA RETRAITE, BONNE OU MAUVAISE

Nous travaillons toute notre vie et nous voulons une retraite heureuse et en santé. La plupart d'entre nous aimeraient voyager et parcourir le monde, ce qu'il nous était impossible de faire pendant notre vie active, quand on travaillait. Nous avons maintenant du temps pour voyager, nous adonner à des passe-temps, faire du bénévolat ou ne rien faire et de nous détendre pendant un certain temps.

Pendant mes années de vie active, j'ai connu beaucoup de stress et j'ai accompli beaucoup. J'ai voyagé partout au Canada et interagi avec beaucoup de gens, j'ai bénéficié d'une santé relativement bonne, à part des maux de dos chroniques et certains problèmes d'articulation que j'éprouve depuis quelques années. Toutefois, j'ai toujours été en mesure de marcher sur une assez longue distance et de faire de légers travaux de jardinage, du camping, de la pêche et de légères activités en plein air. Pour ma part, je ne voulais plus jamais voir l'intérieur d'un avion ou d'une chambre d'hôtel, alors les déplacements sur de longues distances n'étaient pas à mon programme. Mon objectif immédiat à la retraite était de ne rien faire du tout et de voir où cela me mènerait après six mois. Eh bien, cela fait plus de huit ans maintenant, je suis toujours oisive, et j'apprécie encore cela. Toutefois, mes activités sont maintenant contrôlées par ma perte partielle de mobilité, la météo, le besoin de faire quelque chose par opposition au désir de faire quelque chose. J'ai constaté qu'il est assez facile de s'enliser dans la routine.



L'interaction humaine a été réduite à presque néant, car je n'ai pas fait l'effort de chercher des activités qui incluent d'autres personnes. Si c'est quelque chose qui vous convient, vous serez heureux à la retraite. Si vous avez besoin de contacts, vous devrez faire du bénévolat, vous joindre à des groupes, des clubs ou un gymnase, par exemple. Sinon, vous pourriez vous sentir seul et isolé.

Je constate que je parle plus facilement à des étrangers à l'épicerie tout en regardant les fruits et légumes et en souriant à des bébés dans leur panier. En fait, cela se produit dans n'importe quel magasin dès qu'il y a un contact visuel. Je souris davantage aux étrangers dans l'espoir de leur faire sentir qu'ils ne sont pas seuls. Lorsqu'une dame âgée bloque l'allée en inspectant ses légumes et que les enfants font du bruit et causent des problèmes à leur parent (habituellement la mère), je trouve que j'ai plus de patience qu'avant. J'ai l'impression que si cela ne change pas ma vie, alors il vaut mieux laisser faire et ne pas se mettre en colère.

Je constate que je parle plus facilement à des étrangers à l'épicerie tout en regardant les fruits et légumes et en souriant à des bébés dans leur panier. En fait, cela se produit dans n'importe quel magasin dès qu'il y a un contact visuel. Je souris davantage aux étrangers dans l'espoir de leur faire sentir qu'ils ne sont pas seuls. Lorsqu'une dame âgée bloque l'allée en inspectant ses légumes et que les enfants font du bruit et causent des problèmes à leur parent (habituellement la mère), je trouve que j'ai plus de patience qu'avant. J'ai l'impression que si cela ne change pas ma vie, alors il vaut mieux laisser faire et ne pas se mettre en colère.

Cependant, à l'autre bout du spectre, j'ai une haine intense pour ceux qui font du mal aux autres, surtout aux enfants et aux animaux. Bien franchement, j'aime les animaux beaucoup plus que les gens. Les choses horribles que les gens font à autrui et aux êtres sans défense, c'est incompréhensible. C'est une très bonne chose que je ne sois pas un policier, un juge ou un directeur de prison. Ce genre de choses a toujours existé, mais je crois qu'à l'ère de l'électronique, nous en entendons de plus en plus parler. Cela m'attriste au plus profond de mon être. C'en est presque paralysant. Ma maison, mon chien et mon époux, voilà l'univers que j'aime. C'est un havre de paix pour l'esprit et l'âme. On n'y voit que le bien et l'amour.

(Suite à la page 6)

Je n'ai aucune patience pour les gens stupides, ignorants, méchants ou cruels. Je n'en veux pas dans ma vie et je refuse qu'ils soient près de moi.

Sur le plan financier, il faut se préparer pour la retraite. Heureusement, j'en ai assez pour vivre confortablement et j'ai la plupart des choses dont j'ai besoin et une partie de ce que je veux. Ce n'est pas le cas pour beaucoup de gens, et je ne sais pas comment ils s'en sortent. Je sais que c'est impossible parfois. Je peux donner du matériel et de l'argent à des causes, notamment un refuge pour femmes et des organisations de sauvetage d'animaux. Je suis reconnaissante de pouvoir apporter ma petite contribution pour aider autrui et, bien sûr, les animaux.

Je constate que je suis beaucoup plus sensible que quand je travaillais. Les petites choses peuvent apporter beaucoup de bonheur ou une profonde tristesse. Toutefois, la plupart du temps, il est plus facile de se sentir satisfait de la vie maintenant que je suis à la retraite. Ou peut-être est-ce l'âge. Je ne sais pas trop de quoi il s'agit, mais c'est un bon sentiment. Je suis satisfaite.

Betty Bannon
Anciennement : Fonctionnaire fédérale et
présidente nationale du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

À ce moment-ci de l'année, dans la plupart des régions du Canada, les feuilles sont tombées et il y a fort à parier que le sol est maintenant recouvert de cette redoutable matière blanche. Au Canada, la période de décembre à mars apporte des conditions météorologiques très variées dans presque toutes les régions. Ce sera tantôt de violentes tempêtes hivernales avec de forts vents et d'abondantes chutes de neige, tantôt de dangereuses tempêtes de verglas qui rendent les déplacements en véhicule ou à pied extrêmement périlleux.

Dans votre convention collective, vous trouverez l'article 53, « Congés payés ou non payés pour d'autres motifs ». Le paragraphe 53.01 dit ceci de particulièrement important :

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

De l'avis du syndicat, appuyé par de nombreuses décisions arbitrales, cela signifie essentiellement que si vous n'êtes pas en mesure de vous présenter au travail pour des raisons indépendantes de votre volonté, l'employeur ne peut invoquer des motifs déraisonnables pour refuser ces demandes de congé.

Trois décisions arbitrales récentes et importantes appuient cette position. Ce qui est assez décourageant, c'est que dans les trois cas, l'employeur était l'Agence du revenu du Canada (ARC). Deux de ces décisions datent de 2000 et la plus récente, de septembre 2018. Dans celle-ci, un arbitre représentant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a statué en faveur d'un employé de l'Agence du revenu du Canada qui n'a pu se rendre au travail en raison d'une forte tempête de neige survenue en 2015 à l'Île-du-Prince-Édouard. Comme nous l'avons mentionné à maintes reprises dans notre bulletin, notre convention collective contient un paragraphe (53.01) qui prévoit un congé payé pour les employés-e-s qui sont incapables de se rendre au travail en raison de conditions comme celles de l'incident précité. La disposition énonce que certains critères doivent avoir été satisfaits, ce qui a été répété à maintes reprises par les arbitres.

Pourtant, l'ARC continue de faire la sourde oreille et refuse souvent d'accorder un congé aux membres qui satisfont nettement aux critères. Malheureusement, bon nombre d'entre eux acceptent ces décisions de l'employeur et négligent de les contester et de revendiquer leurs droits. Celles et ceux qui le font réussissent, la plupart du temps, à obtenir un congé payé pour le temps perdu plutôt que d'avoir à prendre des vacances ou encore, comme dans le cas relaté plus haut, un congé de maladie accordé par l'employeur, ce qui est assez invraisemblable.

Dans sa décision, l'arbitre a ordonné à l'Agence de rembourser le congé de maladie à l'employé et de lui accorder 3,5 heures de congé payé. Dans ce cas, la rémunération était d'environ 100 \$. Il est entendu que, dans certaines situations où il n'existe aucun précédent, un employeur pourrait se montrer réticent à accorder un congé qui, selon lui, pourrait établir un précédent défavorable. Toutefois, lorsqu'un précédent existe et que les faits sont semblables et répondent aux critères établis, l'employeur devrait faire ce qui s'impose et accorder un congé.



Magali Picard, vice-présidente exécutive nationale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada a déclaré que l'Alliance a eu gain de cause dans ces situations par le passé et qu'elle ne comprenait pas trop pourquoi un-e employé-e serait pénalisé-e à cause de circonstances entièrement indépendantes de sa volonté. En adoptant cette position rigide et quelque peu infondée, l'employeur et, en fin de compte, les contribuables canadiens subissent des frais importants et inutiles. N'apprendront-ils jamais?

Bien que l'incapacité de se présenter au travail en raison de conditions météorologiques difficiles soit la principale raison invoquée dans les demandes de congé présentées en vertu de l'article mentionné plus haut, il ne s'agit pas de la seule raison pour laquelle le congé pourrait être accordé. En voici d'autres :

- Lorsque le système de chauffage d'un-e employé-e tombe en panne dans des conditions de froid extrême, il se peut que l'employé-e doive rester à la maison en attendant l'arrivée d'un réparateur. Pendant ce temps, l'employé-e essaie de faire son possible pour maintenir la chaleur dans la maison afin d'empêcher les tuyaux de geler ou d'autres dommages importants.
- Un-e employé-e en route vers le travail se retrouve coincé-e dans un important bouchon de circulation en raison d'un accident routier. Dans ce cas, l'employé-e n'a peut-être pas la possibilité de quitter la route sur laquelle il-elle se trouve et de trouver un autre itinéraire.
- Un-e employé-e en route vers le travail subit une crevaison. Malheureusement, il-elle est incapable d'enlever et de remplacer le pneu pour toutes sortes de raisons et il-elle doit attendre l'aide d'un membre de la famille ou d'une dépanneuse.

Ce ne sont là que quelques exemples de cas où un congé pourrait être demandé en vertu de cet article. Il est important que les membres se rendent compte que cet article leur donne des droits. Si l'on refuse de vous accorder un congé payé en vertu du paragraphe 53.01, veuillez consulter une représentante ou un représentant syndical de votre section locale.

Gary Esslinger
Président du Comité des communications

BOURSES D'ÉTUDES DU SEI GAGNANTES ET GAGNANTS POUR L'ANNÉE 2019

Les bourses d'études nationales de 2 500 \$ pour 2019 sont décernées à :

La bourse nationale **Diana Gee** : **Chloe Blondin**, 00018 Windsor

L'autre bourse nationale est décernée à : **Blake Ackerman**, 40022 Regina

Les bourses régionales de 1 000 \$ pour 2019 sont décernées à :

La bourse régionale **Al Rollins** de l'Atlantique: **Kyra Doyle**, 90006 C.F. Summerside

La bourse régionale du Québec: **Julie Harvey**, 10006 Québec

La bourse régionale **Jean Bergeron** de Montréal : **Mona Zakarneh**, C.F. Surrey *

La bourse régionale de la Capitale nationale : **Caitlyn Albert**, 70000 Administration centrale d'Ottawa

La bourse régionale du nord et de l'est de l'Ontario : **Emily Porter**, 00011 Kingston

La bourse régionale **Nick Stein** du sud-ouest de l'Ontario : **Ollivander Fraser**, 00014 Hamilton

La bourse régionale du Grand Toronto : **Amanda Rivera**, 00001 Toronto est

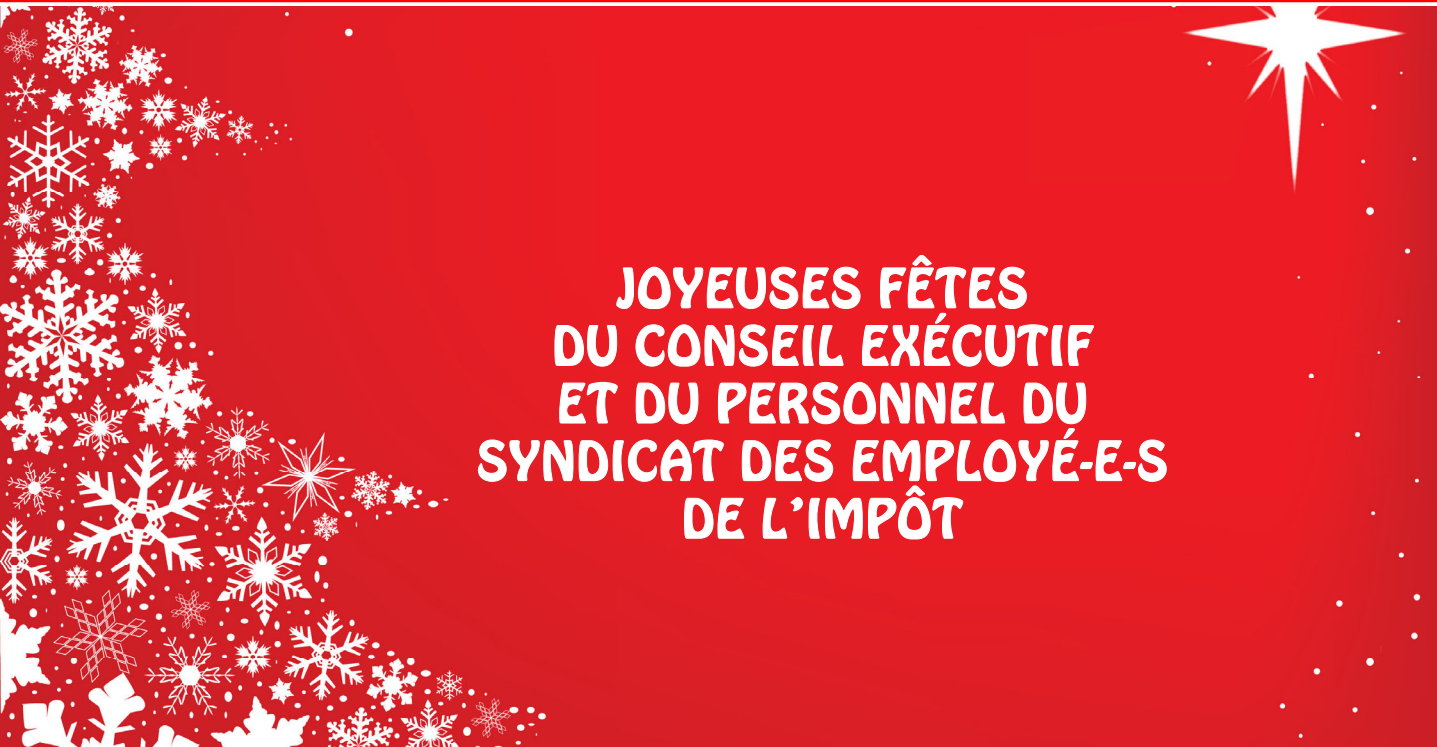
La bourse régionale des Prairies : **Madison Mork**, 50031 C.F. Winnipeg

La bourse régionale **Don Davoren** des Montagnes Rocheuses : **Caterina Eremondi**, 40023 Saskatoon

La bourse régionale du Pacifique : **Joshua Matsui**, 20027 B.S.F. Vancouver

FÉLICITATIONS À TOUS NOS GAGANTES ET GAGNANTS !

* La bourse Jean-Bergeron a été attribuée à la région du Pacifique. Nous n'avons aucun candidat de la région de Montréal.



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 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.



FAIRE LA DIFFÉRENCE

La conférence nationale des chances égales du Syndicat des employé-e-s de l'impôt a récemment eu lieu à Ottawa. La conférence, qui avait pour thème « Faire la différence », a certainement fait honneur à son nom.

Les participants à la conférence ont exploré l'enjeu de la diversité en milieu de travail, ils se sont penchés sur la question des préjugés et ils ont acquis une nouvelle compréhension de ce que constitue un privilège. Chaque membre du Comité des chances égales a aidé en parlant de ses privilèges. Le mariage entre conjoints de même sexe, l'eau potable et le droit de vote en sont quelques exemples. Certains membres ont parlé des difficultés auxquelles ils sont encore confronté-e-s, comme des handicaps non apparents qui ne sont pas reconnus par autrui ou le fait de subir de la violence à cause de qui ils sont.

Jequity, une version dynamique du jeu *Jéopardie* sur le thème de l'équité, a contribué à l'apprentissage. Au cours de ce jeu-questionnaire, des petits groupes recevaient la réponse et devaient ensuite trouver la question. Ce jeu s'est avéré amusant et stimulant.

La conférence a donné lieu à de nombreuses présentations et numéros émouvants pour tous les participants, comme l'activité des couvertures de KAIROS, une leçon d'histoire unique, interactive et participative. Élaborée en collaboration avec des aînés, des gardiens du savoir et des éduca-



teurs autochtones, cette présentation revient sur plus de 500 ans d'histoire dans le but de favoriser la compréhension de notre histoire commune en tant que peuples autochtones et non autochtones.

Wayne Antle a diverti et inspiré le public en racontant son histoire et la façon dont il a composé avec une grave déficience visuelle tout au long de sa vie, jusqu'en 1990, lorsqu'il a été officiellement reconnu comme une personne aveugle. Il a relaté certaines des embûches qu'il a subies au travail et à la maison au cours des 21 années suivantes, au fur et à mesure que sa vue diminuait, pour finalement la perdre complètement en 2011. Quel témoignage de ténacité et de grâce!

Kyle Miller a parlé de Rainbow Railroad. Rainbow Railroad vient en aide aux personnes LGBTQI persécutées (lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer ou en questionnement, et intersexuées) à se mettre à l'abri alors qu'elles cherchent un refuge contre le harcèlement et la violence à caractère étatique.

La comédienne Lara Rae a parlé de son parcours en tant que femme transgenre. Elle a exprimé l'importance de ne pas toujours tirer des conclusions hâtives et d'essayer de donner aux gens le bénéfice du doute.

Nous avons assisté à un numéro incroyablement émouvant de la troupe de danse Dandelion. Unique en son genre, cette troupe a pour but de montrer que chaque fille, peu importe son origine, sa morphologie et ses capacités, possède un point de vue précieux qu'elle peut transmettre au monde.



La vice-présidente exécutive nationale de l'AFPC, Magali Picard, a prononcé un discours émouvant qui comprenait un aperçu des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes autochtones lorsqu'elles épousent une personne non autochtone vivant hors réserve.

Comme dernière conférencière, la médaillée olympique canadienne Elizabeth Manley a raconté son histoire inspirante sur la façon dont elle a surmonté les obstacles en se préparant aux Jeux olympiques tout en luttant contre une dépression.

Pour rester dans le thème de la conférence, « Faire une différence », on a invité les participants à faire don de vêtements hivernaux, comme des tuques, des foulards et des chaussettes. Nous sommes heureux de vous annoncer qu'en plus des articles de toilette, 658 articles pour hommes, femmes et enfants ont été donnés à des refuges locaux, ainsi que plus de 200 \$ en espèces. Merci encore une fois de votre générosité!

Linda Koenders

Présidente du Comité des chances égales

DÉCÈS DU CONFRÈRE ROBERT « BOB » CAMPBELL ANCIEN PRÉSIDENT NATIONAL DU SEI

C'est avec consternation et une immense tristesse que nous avons appris récemment le décès de notre confrère Robert « Bob » Campbell, ancien Président national du SEI. Son décès s'est produit de façon soudaine et inattendue le dimanche 10 novembre 2019.

Bob a été impliqué dans notre syndicat pendant 42 ans et son départ représente une lourde perte pour nous tous. Il fut un ami et un mentor ainsi qu'un modèle pour d'innombrables personnes à l'intérieur de notre grand syndicat. Bob a toujours eu à cœur la défense des intérêts de tous les membres du SEI.

Sous des dehors de personne « coriace », on retrouvait un homme sensible et généreux. Un homme au grand cœur.

En mon nom personnel ainsi qu'au nom du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, j'aimerais offrir nos plus sincères condoléances à sa famille ainsi qu'à ses nombreux amis et connaissances ainsi qu'à tous ses anciens collègues ayant servi et continuant de servir dans les rangs du SEI.

Toutes nos pensées et prières accompagnent sa famille dans ces moments très difficiles.

Qu'il repose en paix.

Bob, tu nous manqueras beaucoup.



Marc Brière

Président national