



NÉGOCIATIONS

Consoeurs et confrères, c'est un triste anniversaire; car lorsque vous lirez ces lignes nous serons à quelques semaines d'une année complète de négociation avec l'ARC/*Conseil du Trésor* et nous n'avons toujours pas d'entente sur nos revendications prioritaires. Nous n'avons fait que peu de progrès. Je vous avoue que mon optimisme en a pris un coup, parce votre équipe de négociation fait face à un vis-à-vis négatif qui ne cherche pas de solutions aux problèmes que vivent ses employés. Ma déception est telle que je place ce processus de négociation en tête de liste des processus frustrants. Depuis l'adoption du Projet de loi C-45, nous savons que la négociation avec l'ARC est contrôlée par le *Conseil du Trésor*. J'avais cependant l'espoir que notre employeur, l'ARC, une agence créée pour se distancer du *Conseil du Trésor*, prendrait ses responsabilités et trouverait un moyen de démontrer la reconnaissance et le respect nécessaires pour ses travailleuses et travailleurs, afin de préserver les bonnes relations de travail existantes. Cet espoir a augmenté, lors de la réunion syndicale-patronale nationale de juin 2013, alors que l'ARC nous annonçait avoir un mandat de négociation clair et fort. Bien entendu, j'ai supposé que l'ARC se démarquerait de la philosophie conservatrice.

Mon espoir s'est vite transformé en déception dès notre retour à la table en juillet : l'ARC a renié sa parole et rejeté des recommandations mutuellement et conjointement formulées auparavant, concernant les réaménagements des effectifs

(voir le lien ci-joint : <http://ute-sei.org/Francais/manchettes/2013/info-nego-29-juil-2013.cfm>).



Cette diatribe ne se veut pas un constat d'échec, mais tout simplement le reflet de la réalité que je partage avec vous en toute sincérité; ce sont l'effet de Harper et de ses conservateurs. Comme travailleuses et travailleurs nous devons choisir quelle attitude nous devons prendre pour notre futur. En termes clairs, quelle avenue prendrons-nous comme communauté d'intérêts, compte tenu des objectifs de ce processus de négociation? Devons-nous accepter tout ce que l'employeur (*Conseil du Trésor*) nous imposera à la table sans se battre, en se disant que de toute manière on perdra en bout de ligne ou, devons-nous résister et démontrer que comme travailleuses et travailleurs ayant travaillé durement, nous voulons survivre et faire valoir nos droits? Rappelez-vous nos priorités, entre autre, les protections de l'emploi indispensables en ce temps de coupures sauvages et injustifiées. Ces coupures qui ne font qu'empirer la situation économique pour les PME et tentent de faire disparaître la classe moyenne afin d'atteindre le seul objectif valable des conservateurs, soit l'enrichissement et la centralisation du capital par les mieux nantis du système capitaliste.

(Suite page 2)

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

(Suite de la page 1)

Regardez autour de vous : c'est curieux qu'en ces temps soit disant de restrictions économiques, qu'il y ait tant de constructions de luxes et d'achats de mégas consortiums à coup de milliards. Constatez également le relâchement des mesures de sécurité dans les différents moyens de transport ou dans l'industrie de l'alimentation qui met en péril la santé des populations, en transférant la responsabilité de la vérification aux compagnies, au lieu des fonctionnaires fédéraux. Nous avons malheureusement déjà constaté ces effets.

Notre processus de négociation n'est pas qu'une question économique, c'est également une question de survie et d'avenir : pour garder nos emplois, nos fonds de pensions, nos congés de maladies et les autres avantages négociés de longue date qu'on veut faire disparaître ou diminuer.

Le temps est donc venu de passer à une autre étape de la négociation. Afin de gagner la reconnaissance et le respect que nous méritons, nous devons démontrer clairement notre mécontentement à notre employeur. Nous devons démontrer notre solidarité pour faire cesser les attaques du gouvernement contre les fonctionnaires, qui sont inclus dans la liste des ennemis des conservateurs et qui sont traités comme la cause de tous les problèmes économiques de ce pays.

Consoeurs et confrères, il faut se faire mutuellement confiance et agir dans notre meilleur intérêt, celui de nos familles et de la population.

**Ensemble, nous pouvons faire des grandes réalisations.
Ma convention collective, mon emploi, nos familles.**

Denis Lalancette
2^e vice-président national

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS DU SEI

24, 25, 29 sep. 2013

Conseil exécutif
(Ottawa)

26 - 28 sep. 2013

Conférence des
président-e-s
(Ottawa)

4 - 6 oct. 2013

Cour national
sur les griefs
(Ottawa)

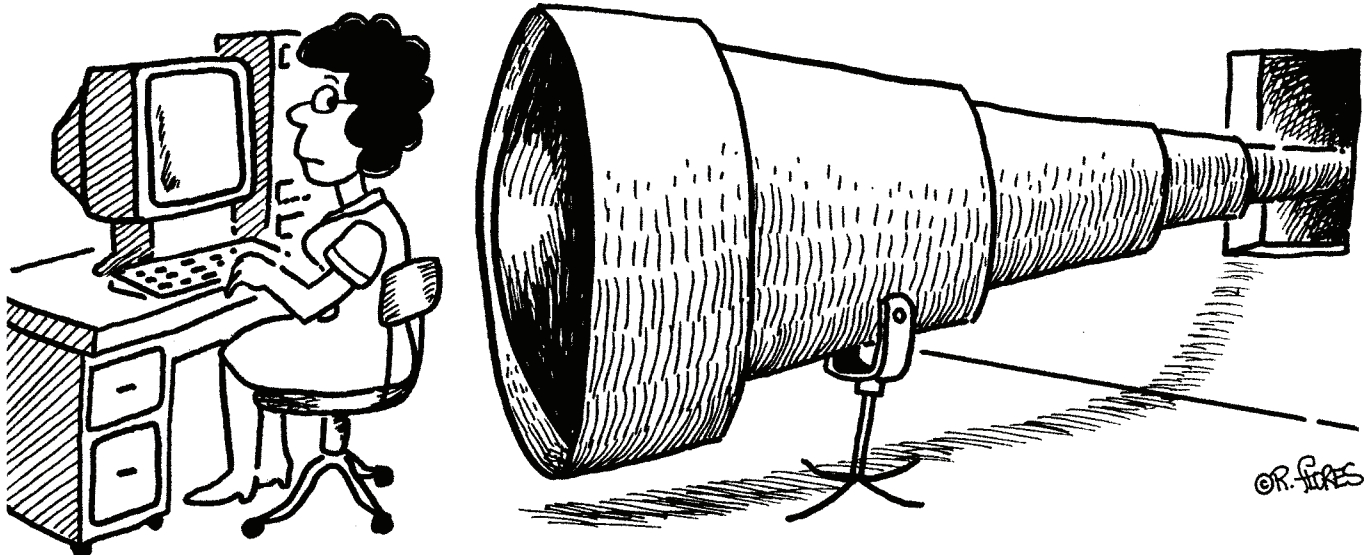
18 - 20 oct. 2013

Conférence
nationale des
Chances Égales
(Ottawa)

2 - 5 dec. 2013

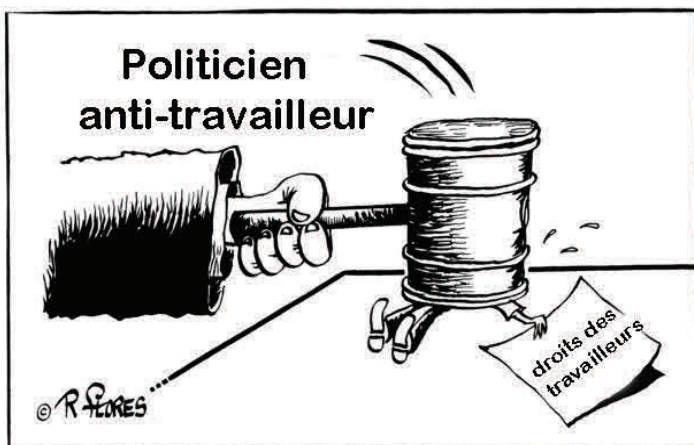
Conseil exécutif
/CNCSP
(Ottawa)

**ACCÈS NON AUTORISÉS
C'EST À VOUS DE PROTÉGER VOTRE TRAVAIL.**



MESSAGE DU PRÉSIDENT

C'est la fin de l'été et j'espère que tout le monde a eu l'occasion de se rafraîchir, se détendre et passer du temps avec vos bien aimé-e-s. C'est exactement ce que je suis en train de faire, en écrivant cet article : vacances et recharge de mes batteries avec la famille et les amis.



Malheureusement, nous, les employés de la fonction publique, restons injustement soumis aux attaques constantes de ce gouvernement ainsi que des grandes entreprises. Les déclarations faites par le président du *Conseil du Trésor*, Tony Clement, au nom du gouvernement et du *Conseil du Trésor* ont été honteuses et blessantes. Les attaques sur notre réputation, notre travail acharné, ainsi que sur nos avantages négociés et nos pensions ne sont pas justifiées.

Nous devons reconnaître que l'ordre du jour de "l'aile droite" a été extrêmement efficace. Ils ont réussi à inverser une valeur véritablement canadienne, de la perspective de: «Nous devrions chercher des moyens

d'améliorer nos valeurs et notre mode de vie canadiens », à celle de « je ne me soucie pas de ne pas l'avoir, je veux juste veiller à ce que personne d'autre ne l'ait ».

M. Clement a trompé tout le monde au sujet de nos prétendues « Pensions dorées » ; puis il a fait des déclarations que nous sommes tous des performants médiocres et que le gouvernement ne congédie pas suffisamment de gens. L'ARC a toujours eu des tests de vérifications, des revues de travail, des évaluations de rendement et un code d'éthique, mais cela n'était pas mentionné dans la presse, et la gestion de l'ARC n'a même pas tenté de corriger ces erreurs, ni défendre ses propres employés. Malheureusement, toute cette presse négative, ces inexactitudes et ces dénigrement des services publics ont eu comme effet de créer des accusations, non pas seulement par le grand public, mais même parmi les employés de l'ARC. Je suis confus et bouleversé par des messages reçus par des membres et des collègues de travail, qui pensent que les déclarations de Clément sont exacts, qu'il est grand temps pour le gouvernement de se débarrasser des fainéants, et qu'ils sont fatigués de porter leur charge de travail. Ce n'est pas votre travail d'évaluer vos collègues. Il y a des processus en place pour que cela soit fait. N'oubliez pas que vous n'avez pas l'histoire complète derrière le travail des autres et leurs soucis familiaux. Nous ne pouvons pas, et ne devons pas, permettre que cette campagne de dénigrement et de division du service public, infecte notre milieu. Faites gaffe, le but de cette campagne est de diviser pour mieux régner.



Regardez la dernière annonce du gouvernement sur les arriérés des salaires. Soudain, ils ont unilatéralement décidé que, à partir de janvier 2014, tous les employés auront deux semaines de salaire retenus et que cet objectif sera atteint, en retenant l'argent sur les chèques de salaire sur toute l'année.

(Voir la réponse écrite par le confrère Marc Brière, 1^{er} VPN du SEI, sur le site Web du SEI.

<http://www.ute-sei.org/Francais/manchettes/2013/lettreTPSGC-paie-arreages-28-juin-2013.cfm>)

Toutes les personnes directement impliquées dans la présente ronde de négociation l'ont trouvé très frustrante. Le SEI et l'ARC ont travaillé avec diligence dans le passé pour parvenir à des ententes équitables. Le gouvernement et l'ingérence du Conseil de Trésor ont empêché tout progrès. Le gouvernement est même allé aussi loin que d'essayer de forcer une offre finale pour l'unité de négociation de l'Agence des services frontaliers du Canada. (ASFC).

Nous ne sommes pas seuls. Ils ne sont pas seuls.

NOUS, FAISANT PARTIE DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DEVONS ÊTRE SOLIDAIRES.

Nous devons nous soucier du bien-être collectif, maintenant et pour l'avenir.

Il est de notre responsabilité de défendre et de protéger les droits et les avantages dont nous jouissons, et qui ont été acquis par ceux et celles qui nous ont précédés, et ne pas dilapider notre héritage au détriment de ceux et celles qui viendront après nous.

N'oubliez pas que même si certaines questions ne vous affectent pas, elles affectent les autres et ces «autres» pourraient très bien être vos enfants ou les enfants de vos enfants.

Veuillez vous impliquer dans votre section locale. Soutenez votre syndicat.

Ensemble, nous sommes plus forts.

Robert Campbell
Président national

L'EMBLÈME DU CONGRÈS RÉVÉLÉ

L'emblème officiel du congrès de 2014, du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt a été conçu pour signifier ce qui suit:

1. L' **Ambassador Bridge**, en arrière-plan, signifie la ville de Windsor, en Ontario, ainsi que l'assemblage et la rencontre de toutes les sections locales à notre Congrès de 2014
2. L' **automobile**, dans le premier plan, est un Ford qui représente la grève chez Ford de la section locale 200, des Travailleurs unis de l'auto (Windsor) en 1945.
3. L'inscription **RAND**, sur le capot de la voiture, rend hommage au juge Rand et son développement de la formule Rand qui était un produit de cette grève.



L'émblème a été conçu par Renée et Shawn Montague, la femme et le fils du président de la section locale hôte du congrès.

CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à Sylvie Bastien (basties@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 l'AFPC) à un représentant local ou expédiez-le directement au bureau national :

233 rue Gilmour, Suite 800, Ottawa ON, K2P 0P2.

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

Comprendre l'article 41.04

Le Bureau national du SEI a reçu quelques demandes de renseignements sur l'application de l'article 41.04, qui se lit :

Toutes les périodes de congé prises en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants, selon les dispositions des conventions collectives précédentes de l'Exécution des programmes et des services administratifs ou d'autres conventions, ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la famille, pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

Comme la convention collective actuelle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2010, à cette date-là, tous les employés avaient un crédit de 5 ans de congés non payés pouvant être pris en vertu de cet article.

Toute période prise avant le 1^{er} novembre 2010 n'était pas soustraite de ce crédit de 5 ans.

Qu'en est-il du cas de la personne qui était déjà en congé en vertu de l'ancienne disposition et l'est restée en vertu de la nouvelle disposition?

Comment ce temps serait-il calculé aux fins du nouveau crédit de 5 ans?

Prenons l'exemple suivant :

Un membre est en congé pour les soins et l'éducation des enfants du 4 janvier 2010 au 4 janvier 2011, soit pour une période de 12 mois.

Selon l'article 41.04, les 10 mois précédant le 1^{er} novembre 2010 ne comptent pas dans le nouveau crédit de 5 ans; seulement les 2 mois (novembre et décembre 2010) seraient comptés.

Ainsi, ce membre aurait encore droit à 4 ans et 10 mois de ses 5 ans de congé non payé en vertu de l'article 41.

Si vous avez d'autres questions, communiquez avec votre représentante ou représentant de votre section locale.

Kent MacDonald
Agent des relations de travail



CONGÉ ANNUEL REFUSÉ

Tout effort raisonnable

Au Bureau national du SEI, nous continuons d'entendre dire que des membres se voient refuser des vacances, ou se font dire qu'ils ne pourront pas prendre de vacances pendant certaines périodes, à cause des « besoins opérationnels ».

Les articles 34.05 et 34.06 sont reproduits ici :

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.

b) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable pour :

(i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;

(ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;

(iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

34.06 *L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.*

Ces articles ne parlent nulle part des « besoins opérationnels », mais vous y trouverez « **doit faire tout effort raisonnable pour** ». Qu'est-ce que cela signifie?

La plupart d'entre nous ne le savons jamais.

Lorsque nous demandons un congé annuel, il est accordé et l'Employeur n'a pas grand effort à faire pour acquiescer à la demande. Mais, lorsqu'il dit non, c'est là qu'il aurait dû faire son travail. Vous devez demander **par écrit** la raison du refus. (Art. 34.06)

Dans sa réponse, l'Employeur doit vous dire deux choses :

1) la raison du refus; et

2) quel « effort raisonnable » il a fait pour vous accorder le congé demandé.

S'il ne vous fournit pas d'explication satisfaisante, vous devriez, si vous voulez, présenter un grief.

Il n'y a pas de définition de « **tout effort raisonnable** ».

Cela signifie-t-il qu'il doit laisser les membres travaillant au centre d'appels prendre un congé annuel pendant les périodes de pointe, quitte à faire entrer des occasionnel-le-s choisis dans la liste d'embauche?

Cela signifie-t-il qu'il doit laisser un membre prendre un congé annuel lorsque cela oblige l'Employeur à le remplacer par un intérimaire ou à demander à une personne de niveau supérieur d'accomplir ses fonctions pendant la durée du congé annuel?

Ce sont là des questions auxquelles nous ne pouvons tout simplement pas répondre. Nous savons, par contre, que la seule façon de commencer à obtenir une définition claire, c'est de présenter un grief en cas de refus d'un congé annuel.

Kent MacDonald
Agent des relations de travail

International Children Awareness (ICA)-Canada et la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CGMTGC)

Projet Ashia – Des possibilités prometteuses

Vous pouvez contribuer directement à améliorer la vie de milliers de personnes grâce au généreux programmes de dons de bienfaisance de votre syndicat.

Depuis 1994, l'organisme International Children's Awareness (ICA) collabore de près avec des personnes, des groupes et des collectivités au Cameroun, en Afrique, et d'autres pays en développement afin de les aider à devenir autonomes. L'ICA estime que cet objectif ne peut être atteint que si ces collectivités peuvent faire usage de leurs droits fondamentaux à l'eau potable, aux soins de santé et à l'éducation.

Dans le cadre de ces efforts, l'ICA a récemment lancé le projet Ashia. Le mot *Ashia*, qui vient de la langue tribale Nweh du Cameroun signifie « courage ». Ce terme illustre bien le nouveau projet de l'ICA. Projet Ashia consiste en un plan quinquennal visant à construire 20 nouvelles écoles (incluant la formation des enseignantes et enseignants et les manuels scolaires), à mettre en place des programmes d'alphabétisation des femmes et à alimenter plus de 10 000 personnes en eau potable. Nous ne pouvons atteindre cet objectif sans le solide appui des membres du Syndicat.

Les dons versés à l'ICA par les membres du SEI, au cours des six dernières années, ont permis de construire deux nouvelles écoles dans des régions éloignées du Cameroun, donnant ainsi à des enfants l'occasion de recevoir la meilleure éducation possible. Pendant cette période, l'ICA a accueilli des membres du SEI et des étudiantes et étudiants parrainés par le SEI lors de voyages révélateurs en Afrique, qui leur ont permis de prendre réellement conscience de ce que ces dons permettent d'accomplir.

L'ICA ne verse pas de salaires, d'allocations ni de rémunération sous quelque forme que ce soit aux membres du conseil, ni aux travailleuses et travailleurs sur le terrain. Nos membres sont des bénévoles qui font don de leur temps et qui assument leurs frais de déplacement afin de superviser le travail de l'ICA sur le terrain.



Ci-contre l'école fréquentée par 65 enfants, avant qu'elle soit remplacée, grâce aux fonds du SEI

Ci-contre l'école construite avec les fonds du SEI.



Nous garantissons qu'au moins 95 % de votre don sera appliqué directement à nos projets. Si un nombre suffisant de personnes en manifestent l'intérêt, l'ICA pourra organiser un voyage au Cameroun exclusivement pour les membres du Syndicat, afin d'accroître leur participation à nos projets.

Si vous souhaitez qu'une représentante ou un représentant de l'ICA prenne la parole à l'occasion de votre réunion au niveau local, veuillez communiquer avec Ed Smith à edsmith121@yahoo.ca. Pour en apprendre davantage sur l'ICA et le projet Ashia, veuillez consulter le site www.icacanada.org ou www.projectashia.com. (Sites en anglais seulement).

Merci d'envisager de verser un don de bienfaisance à l'ICA. Nous pouvons atteindre nos objectifs, mais nous avons besoin de votre aide; faites un don déductible d'impôt par voie de retenue sur la paie et communiquez avec nous si vous souhaitez explorer les autres possibilités qu'offre l'ICA.

Numéro d'enregistrement d'organisme de bienfaisance : 887858660RR0001

Ed Smith
Major canadien à la retraite

Votre syndicat, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, tient à vous rappeler de votre
“organisme de charité de choix”
et vous demande d'envisager de faire un don direct,
ou par voie des retenues sur la paie
à l'organisation
International Children's Awareness (ICA) - Canada
par l'entremise de la
Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC)



CONGRÈS 2014

Tous les trois ans, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt tient un Congrès triennal. À ces congrès, nous élisons nos dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux, adoptons un budget, et tenons un débat et un vote sur des documents de politique et des résolutions pour établir l'orientation de notre syndicat.

Notre prochain congrès aura lieu du 16 au 19 juillet 2014, à Windsor en Ontario.

Le bureau national diffusera une série de bulletins d'information sur le congrès, contenant une vaste gamme de renseignements sur le congrès : pourquoi nous avons des congrès; comment ils se passent; quels sont les devoirs des délégué-e-s. Ce ne sont que quelques-uns des sujets traités.

Un « Appel au congrès », qui est essentiellement l'annonce officielle du congrès, est publié. Il précise la date, le lieu et les dates limites à respecter pour l'envoi des résolutions, avec les noms des délégué-e-s et des observatrices et observateurs. Il incombe aux sections locales d'envoyer les noms de leurs délégué-e-s et observatrices et observateurs et de rédiger et de soumettre les résolutions qu'ils veulent débattre au congrès.



Des comités de pré congrès sont formés et se réunissent pour réviser les résolutions soumises par le Conseil exécutif ou par les sections locales.

Ces comités sont formés de délégué-e-s qui assisteront au congrès et recommanderont l'adoption ou le rejet de chaque résolution.

Les résolutions soumises sont divisées par sujet pour chaque comité : finances, résolutions générales, Statuts et négociation collective.

Pour plus d'information, veuillez consulter notre site Web :

www.ute-sei.org

Vous pouvez également communiquer avec l'exécutif de votre sections locale pour avoir l'information et lui demander:

- comment les délégué-e-s sont choisis dans votre section locale?
- la manière dont les résolutions sont développées par écrit et soumises?

Vous pouvez avoir un concept, une direction, ou une suggestion qui peut en fait être si bien reçue, et, pourquoi pas, adoptée à Windsor !!!

Comité de communications

Eh bien, vous dites vouloir une révolution.....

En écrivant ces lignes, je peux entendre la chanson *Révolution* des Beatles jouer en toile de fond. Consœurs et confrères, nous sommes dans une nouvelle ère, pour notre syndicat et notre survie. Jamais dans l'histoire du syndicalisme les gouvernements, les sociétés et les soi-disant groupes de réflexion ne nous ont autant attaqués.

Chaque semaine, nous devons faire face à une autre forme de propagande et à un tissu de mensonges, racontés au grand public afin de présenter le Syndicat et ses membres sous un faux visage.

Nous devons lancer une révolution de militantisme, de sensibilisation et de solidarité.

La mentalité du : "je ne suis qu'une personne et je ne peux rien changer" doit partir.

En fait, il s'agit d'un processus de réflexion programmé en nous par les gouvernements et les sociétés. Il s'agit d'une stratégie imposée pour nous affaiblir et nous faire oublier les campagnes insidieuses pour éradiquer les syndicats.

C'est fini, cette révolution a commencé et l'élan monte pour chacune et chacun d'entre nous. Mais cela ne s'arrête pas là. Cette révolution sera prêchée à la population canadienne. Nous devons donner l'heure juste à notre famille, à nos camarades ainsi qu'à tous les gens que nous croisons. Nos droits, nos avantages sociaux et notre pouvoir de négociation collective sont tous menacés.

La désinvolture sera fatidique!

Chacune et chacun d'entre nous sommes une ou un chef. Nous assumons des rôles différents, mais la synergie de notre engagement et la force que nous puisons dans les autres est une force indéniable.

Nous devons changer la pendule pour qu'elle balance vers la solidarité, le militantisme et l'activisme.

Nous sommes un SYNDICAT!

Nous nous trouvons devant un changement radical de nos membres; nous devons accueillir ce changement et le transformer en une force irrésistible.

Nous sommes dans une révolution, qui doit s'appuyer sur la technologie, les médias sociaux et possiblement la réflexion sous une nouvelle perspective. C'est le temps de trouver une nouvelle marche à suivre, des idées nouvelles et une conscience collective qui transformeront chacune et chacun d'entre nous.

C'est le temps de claquer tes doigts et dire « **Oui, je peux faire quelque chose** » et « **Oui, je peux changer les choses** ».

Il est temps de se libérer de ce lavage de cerveau du gouvernement et des grandes sociétés.

Je vous implore de lire le présent article au moins six fois et, après chaque lecture, de fermer les yeux et de prendre le temps de sentir, d'entendre et de voir les changements que vous pouvez apporter. Vous êtes unique, vous êtes un génie et vous êtes le changement.

Nous vivons une révolution, et je vois clairement la victoire. Nous sommes plus fortes et forts et plus intelligentes et intelligents et, comme conscience collective, nous apporterons les bons changements.

Soyez ce chef, soyez ce changement. Soyez cette différence!

Michael Montague
Président; Section locale 00018 – Windsor