



CONGRÈS DU SEI 2011.

Le 16^e congrès triennal du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt a eu lieu à Montréal (Québec) du 13 au 16 juillet 2011. Il a rassemblé les militantes et militants du SEI des quatre coins du pays, 176 délégué-e-s, 163 observatrices et observateurs, 24 invité-e-s et 11 membres à vie, ce qui en fait notre plus gros congrès jamais vu.

Le thème de notre congrès était « **J'Y TIENS, DONC JE M'IMPLIQUE** », et c'est exactement ce que nous avons fait, avec beaucoup d'autres choses. Avant, entre et après les rassemblements de la journée, les personnes présentes ont fait des dons à diverses causes pour aider les personnes dans le besoin.

Il y a eu quatre jours de débats et de discussions, sur les enjeux qui toucheront l'administration du Syndicat pour les trois prochaines années. Voici quelques points saillants des sujets traités :

- Élections des dirigeantes et dirigeants nationaux (voir Page 4 pour les résultats).
- Le congrès a adopté une résolution sur une augmentation de 0,35 \$ de la cotisation mensuelle pour 2012, 2013 et 2014.
- La nécessité critique d'attaquer les problèmes de santé mentale au travail et l'appui aux Conférences régionales sur la santé mentale.
- La *Campagne pour la bonification du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec* a été adoptée à l'unanimité.



La reconnaissance est un aspect précieux et important de notre Syndicat, et une activité qui nous tient à cœur. Le *Comité des récompenses et des titres honorifiques* a eu le plaisir de confirmer les présentations suivantes :

- La plus haute distinction au sein de notre organisation pour dévouement envers notre syndicat
 - Le confrère Gérard Ennis, MEMBRE À VIE
 - Le confrère Terry Dupuis, MEMBRE À VIE
 - Le confrère Nick Stein, MEMBRE À VIE.
- La présidente nationale, Betty Bannon, a présenté à la consœur Robin Benson un bouton-insigne pour ses 25 ans de service.
- La région de Toronto a préparé et présenté une vidéo extrêmement touchante et humoristique en hommage à notre présidente nationale, la consœur Betty Bannon, à l'occasion de sa retraite. La vidéo a arraché bien des larmes et provoqué bien des rires tonitruants. Les rires et les larmes de joie n'ont pas manqué non plus, lorsque chacune des dix (10) régions a eu l'occasion de remercier la consœur Bannon et de lui rendre hommage.

Le Syndicat remercie bien chaleureusement le Comité d'accueil de Montréal et ses bénévoles pour tout le travail et les efforts acharnés, qui ont fait le succès de notre congrès.

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

Appendice sur le réaménagement des effectifs (RDE)

Ce qu'il est et l'importance qu'il a pour vous.

N'ayant d'autre chose en tête que d'équilibrer son budget pour 2014-2015, le gouvernement Harper met un accent très net sur la réduction de la fonction publique, ce qui touche tout le monde, y vous compris, à l'ARC.

C'est bien beau de dire, comme le fait le gouvernement Harper, que les réductions se feront par voie d'attrition et qu'on ne dotera plus les postes vacants, mais nous voyons que cela ne sera pas assez et qu'il finira inévitablement par y avoir des mises en disponibilité. L'Appendice sur le réaménagement des effectifs dans votre convention collective est, à toutes fins utiles, votre garantie de sécurité d'emploi; il s'applique aux employé-e-s nommés pour une période indéterminée ou permanents. Il précise vos droits et les obligations de l'employeur à votre endroit, si le commissaire de l'ARC déclare que vos services dans le poste que vous occupez ne sont plus requis par suite d'une situation de réaménagement des effectifs. Cela comprend la perte de votre poste actuel et le passage à un autre poste au sein de l'ARC ou la mise en disponibilité.

En date d'aujourd'hui, la commissaire de l'ARC a déclaré qu'il n'y aura pas de mises en disponibilité suite au budget de 2010. On trouvera un autre emploi à l'ARC à tous les employé-e-s touchés par les réductions budgétaires. Mais nous n'avons aucune idée si la commissaire pourra continuer de garantir un emploi, après les réductions à venir dans les prochains budgets fédéraux. C'est pourquoi il importe de vous familiariser tout de suite avec l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, et de parler à une représentante ou un représentant syndical local si vous avez des questions.

Kent MacDonald
Agent des relations de travail

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS DU SEI

05- 08 déc, 2011

Conseil exécutif &
CNCSP

(Ottawa)

20 - 25 mars, 2012

Conseil exécutif et
Conférence des
président-e-s et des
présidents

(Ottawa)

(Suite de la page 3)

La diminution - voir la disparition - de la classe moyenne, équivaut à l'appauvrissement de la société en général. Donc notre bataille n'a pas comme seul objectif de protéger nos emplois, nos salaires et nos avantages, mais c'est aussi une question de survie de nos descendants; nos enfants et petits-enfants, nos frères et nos sœurs. .

L'impact dans la classe des moins bien nantis sera encore plus dommageable.

Lors du congrès, nous avons eu le privilège d'entendre le président de la FTQ; Michel Arsenault, le secrétaire trésorier du CTC; Hassan Yussuff et le président de l'AFPC; John Gordon, qui ont unanimement discourtés sur la volonté du Clan Harper et la disparition de la classe moyenne.

Consoeurs et confrères travailleuses et travailleurs à l'ARC, il n'y a pas de recette secrète, ou de stratégie sans faille, pour défendre nos emplois et notre patrimoine que représente notre convention collective.

La solidarité est notre meilleur outil et pour l'atteindre, la communication et les échanges d'informations claires et franches sont essentiels.

Soyez à l'écoute, inscrivez-vous aux mises à jour par courriel de notre site web, impliquez-vous et participez aux assemblées annuelles de vos sections locales.

Le décompte vers la prochaine ronde de négociation se pointe, et nous devons commencer le plus tôt possible. Comme le dit l'adage « Il vaut mieux prévenir que guérir ».

Ma convention c'est mon patrimoine. JE LE PROTÈGE.

Solidairement

Denis Lalancette
2^e Vice-président National

NÉGOCIATION

Inexorablement, le temps passe.

Nous venons tout juste de terminer notre congrès triennal et j'ai l'opportunité de travailler pour vous et avec vous, pour les trois prochaines années.

Je tiens d'ailleurs à remercier et féliciter toutes les personnes qui ont travaillées ou participées à cet évènement majeur de notre organisation syndicale. Le départ de notre Consœur Bannon, ainsi que celui de quatre (4) autres confrères, membres du conseil exécutif, nous manqueront, mais nous seront prêts.

Tous le savent; la prochaine ronde de négociation sera un défi en soi, et c'est pourquoi votre comité permanent de la négociation s'est rencontré la première semaine de septembre 2011, pour élaborer les premiers jalons des campagnes et/ou actions nécessaires pour cette ronde de négociation.

Je suis optimiste quant au support et au déroulement du processus de négociation, car L'ARC et votre équipe de négociation ont démontré leur capacité à négocier de bonne foi, en recherchant les solutions aux différents problèmes afin d'atteindre et démontrer le respect dû aux travailleurs.

Cependant, nous devons demeurer sages et éclairés quant aux issues possibles de ce processus de négociation, en tenant compte des circonstances économiques et administratives du moment.

Les coupures dans la fonction publique ne sont pas le remède aux problèmes économiques du pays.

Les Petites et moyennes entreprises, ainsi que la classe moyenne demeurent, selon moi, la clé de l'équilibre dans notre système mercantile, dirigé et protégé par les mieux nantis de notre planète. Il en va de même pour les coupures dans notre convention collective, qui ne produisent qu'une faible économie - sans impact - sur l'administration du gouvernement, d'autant plus que ces coupures envisagées (Indemnités de départ) sont appliquées de façon inéquitable (Voir les salaires et les avantages des députés).



(Suite page 2)

Le coin du président

C'est mon premier *Coin du président*, du bulletin d'information du SEI et je débute en mentionnant tout l'honneur que c'était pour moi d'avoir été élu président de ce grand Élément, et en m'engageant à continuer à travailler, de tout mon cœur, pour les membres.

En ce moment, je suis encore à essayer d'emménager dans mon bureau et à passer à travers toutes les informations qui requièrent l'attention.

La consœur Annette Melanson, de Saint John N.B. a été nommée mon adjointe exécutive, et je sais qu'elle sera un grand atout, tant pour moi que pour le bureau national.

Nous avons reçu des directives du Congrès du SEI, et nous tiendrons notre premier Conseil exécutif et conférence des présidentes et des présidents en septembre 2011. Nous allons prendre la direction que le Congrès nous a indiquée et commencer à planifier, organiser et développer nos campagnes à venir, aussi bien que la préparation de la prochaine ronde de négociations.

Le service, la représentation, le soutien et la communication avec vous et pour vous, sont au cœur de votre syndicat. **MAIS** nous avons besoin de vous, de vous voir vous mettre debout et nous aider à protéger vos droits et à arrêter le dénigrement public des fonctionnaires. Nous devons rappeler au public que nous ne sommes pas payés à ne rien faire. Nos emplois sont importants et aident le pays à aller de l'avant. Le gouvernement a trop longtemps écouté les grandes entreprises. Notre gouvernement est censé être là pour le peuple, pas pour les grandes entreprises.

«Certaines personnes changent leurs habitudes quand ils voient la lumière, D'autres, quand ils sentent la chaleur. »

La mesure ultime d'une personne n'est pas là où elle se tient dans les moments de confort et de commodité, mais plutôt là où elle se tient aux moments de défi et de controverse.

**AU PLAISIR DE VOUS SERVIR POUR
LES TROIS PROCHAINES ANNEES.**

Robert Campbell

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS - CONGRÈS DE 2011 DU SEI

Robert Campbell
Président national

Chris Aylward
1er Vice-président national

Denis Lalancette
2e Vice-président national

Pamela Abbott
Vice-présidente régionale
Région du Pacifique
(substitut VPR - Robert Hume)

Lorne Roslinski
Vice-président régional
Région des Montagnes Rocheuses
(substitut VPR - Greg Krokosh)

Gary Esslinger
Vice-président régional
Région des Prairies
(substitut VPR - Christine McLennan)

Jamie vanSydenborgh
Vice-président régional
Région du sud-ouest de l'Ontario
(substitut VPR - Caren Tallon)

Adam Jackson
Vice-président régional
Région du nord et de l'est de l'Ontario
(substitut VPR - Cosimo Crupi)

Robin Johnson
Vice-présidente régionale
Région du Grand Toronto
(substitut VPR - Ken Bye)

Bill Blair
Vice-président régional
Région de la Capitale nationale
(substitut VPR - Gesine Campbell)

Sabri Khayat
Vice-président régional
Région de Montréal
(substitut VPR - Marc Brière)

Jean-Pierre Fraser
Vice-président régional
Région de Québec
(substitut VPR - Sylvie Lahaie)

Doug Gaetz
Vice-président régional
Région de l'Atlantique
(substitut VPR - Madonna Gardiner)

CHANGEMENT D'ADRESSE

Veuillez noter que tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à Sylvie Bastien (basties@ute-sei.org) au bureau national.

Si vous n'avez pas accès à un courriel, svp transmettez-le (avec 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.



Les membres se prononcent

POUR LE RESPECT DE MA DESCRIPTION DE TRAVAIL

Tout a commencé quand mon chef d'équipe a envoyé un courriel à l'équipe, indiquant que le gestionnaire de la Division aimerait interroger les SP-04 pour s'enquérir si quelqu'un d'entre eux était intéressé à faire des fonctions "supplémentaires", telles que D / L (Danger de perte), afin d'acquérir de l'expérience pour des éventuels processus SP-05 dans l'avenir.

Travailler à l'extérieur de votre description de travail est, je crois, l'une de mes bêtes noires, mais cela a franchement un impact négatif sur tout le monde, y compris vous.

Pensez-y.

Si vous et 10 autres SP-04 commencez à faire gratuitement le travail des SP-05, pour quelle raison la gestion aurait-elle besoin d'offrir des postes intérimaires, ou oserais-je dire, après que ce gouvernement ait serré à fond la ceinture, pourquoi lancer un processus pour des postes indéterminés ?

Un des critères d'embauche ici, pour des affectations intérimaires, était "combien de fois avez-vous travaillé hors de votre description de travail ?"

Cela provoque un environnement de travail caustique, hostile et négatif, qui non seulement autorise et encourage, mais aussi facilite, les coups de poignards dans le dos, les bouffonneries derrière les portes closes, l'abus d'autorité et le traitement de faveur.

LE SYNDICAT EST PERPLEXE QUAND LE SONDAGE AUPRÈS DES MEMBRES DU SEI INDIQUE QUE LES MEMBRES ONT QUELQUES PROBLÈMES AVEC LE RÉGIME DE DOTATION.

Je crois que l'une des raisons serait, que nos membres n'ont pas les connaissances suffisantes sur la façon dont la dotation **devrait être** effectuée au niveau local.

Il est probablement temps que le syndicat considère investir du temps et des ressources, dans le développement et la livraison d'une CAMPAGNE D'ÉDUCATION ET DE SENSIBILISATION, avec un chapitre axé sur la dotation en personnel, qui pourrait inclure l'élaboration d'un cours de dotation adapté pour une présentation à l'heure du dîner, au niveau local.

Cela pourrait débiter par un atelier lors d'une conférence des présidentes et des présidents dont le thème serait : *Sensibilisation du syndicat aux droits en dotation.*

Juste une idée à examiner.

Barry Melanson;
section locale 00017, London

GARANTIE-VOYAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Votre *Régime de soins de santé de la fonction publique* vous couvre, vous-même ou vos personnes à charge, par suite d'une urgence qui surviendrait, pendant un voyage d'affaires ou d'agrément.

Voici les services qui vous sont offerts :

- 500 000\$ de frais médicaux admissibles
- Accès aux services de la compagnie Accès Mondial Canada inc.
- Ligne secours 24/24
 - 1-800-667-2883 au Canada et aux États-Unis / 519-742-1342 autres pays (à frais virés).
- Pour la perte de passeport ou de visa; pour trouver un conseiller juridique sur place ou pour des services d'interprétation au téléphone.
- Services d'évacuation médicale d'urgence.
- Paiement immédiat de frais d'hospitalisation et médicaux.

Voyage de retour des enfants à charge de moins de 16 ans.; voyage de retour d'autres membres de la famille.; visite d'un membre de la famille et repas et hôtel si plus de 7 jours d'hospitalisation.

- En cas de décès; retour du corps.

Prendre note qu'il y a également des exclusions comme :

- Frais engagés pour des soins non urgents.
- Frais engagés pour le traitement normal d'une blessure ou maladie préexistante.
- Frais supérieurs aux frais raisonnables et habituels.
- Frais engagés pour des soins inscrits à la rubrique des exclusions de la police.

Bien entendu cet article n'est qu'un résumé. Pour les détails :

http://www.tbs-sct.gc.ca/Pubs_pol/hrpubs/TB_862/pstbaetab01-fra.asp

Daniel Gagnon, Section locale 1004 Jonquière

Cher M. Denis Lalancette,

Je tiens à vous remercier d'avoir mis la puce à l'oreille à ma famille, en nous informant de l'existence de la bourse Diana Gee, offerte par le Syndicat des employé-e-s de l'impôt.

Cette aide financière de 2500\$ m'a été d'une grande utilité et les résultats de mon bulletin de la session automne 2010 le démontrent avec une grande éloquence. En effet, ma moyenne générale se situe à 87% et ma cote de rendement au collégial à 30,563. Ceci est non seulement excellent, peu importe le contexte de réalisation, mais cela est encore plus impressionnant du fait que j'ai dû m'adapter à une nouvelle école, une nouvelle manière de fonctionner et surtout un nouvel horaire. De plus, la qualité de l'essai que j'ai réalisé, sur l'avenir des syndicats, m'a fait réaliser que j'étais douée pour l'écriture; tellement que mes amis me disent maintenant d'aller en journalisme! Malgré cette suggestion, je me dirige toujours vers la profession comptable à l'Université McGill.

Le fait d'avoir obtenu cette bourse me permettra de fréquenter cette prestigieuse institution, faisant partie des vingt meilleures universités au monde.

"Pas mal pour une jeune fille qui sera la deuxième de l'histoire de sa famille à avoir un baccalauréat dans l'histoire de sa famille!".

Sur ce, je vous souhaite une excellente journée,

Vicky Rodgers; Récipiendaire de la Bourse d'études Diana Gee



Renvoi en période de probation

Dans les *Nouvelles syndicales* d'avril 2009, nous décrivions brièvement un renvoi en période de probation et expliquions comment l'employé-e peut se prévaloir du recours administratif de l'ARC en même temps que du processus de règlement des griefs.

Par le passé, l'ARC a plaidé que les employé-e-s renvoyés en période de probation n'ont droit qu'à la rétroaction individuelle (RI), suivie de la révision de la décision (RD).

L'ARC a aussi plaidé que la RI et la RD sont les seuls recours à la portée des employé-e-s renvoyés en période de probation.

L'employeur a invoqué le paragraphe 208(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et le paragraphe 54(1) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* (LARC) pour valider sa position.

Cependant, dans la récente décision *Lavoie c. Agence du revenu du Canada*, 2011 CRTFP 91, l'arbitre Steven B. Katkin conclut au paragraphe quarante (40) que l'employée, M^{me} Jocelyne Lavoie, avait le droit de présenter un grief contre son renvoi en période de probation.

L'arbitre Katkin a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel la RI et la RD empêchaient M^{me} Lavoie de présenter un grief.

Lundin c. Agence des douanes et du revenu du Canada, 2004 CRTFP 167, avait déjà établi que l'employé peut présenter un grief contre un renvoi en période de probation s'il peut démontrer qu'il a été renvoyé pour des raisons qui n'ont rien à voir à son rendement.

Dès lors que l'ARC est capable d'établir l'insuffisance du rendement, *Lundin* permet le renvoi en période de probation. Par conséquent, la *Commission des relations de travail dans la fonction publique* refusera d'entendre les arguments sur le bien-fondé du grief.

En outre, la récente décision rendue dans *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, jette plus de lumière sur le droit de l'employeur de prononcer un renvoi en période de probation.

L'arbitre Ian R. Mackenzie a écrit au paragraphe cent douze (112) : « L'administrateur général n'est plus tenu de prouver l'existence d'un motif légitime lié à l'emploi pour le licenciement, si ce n'est qu'il doit fournir la lettre de licenciement qui expose le motif de sa décision. »

Par conséquent, l'employé-e peut avoir le droit de faire grief de son renvoi en période de probation, mais il doit quand même démontrer la mauvaise foi de l'employeur.

La décision rendue dans *Tello* donne plus de marge de manœuvre à l'employeur lorsqu'il envisage/prononce un renvoi en période de probation.

Le fardeau de la preuve de mauvaise foi incombe à l'employé-e.

Le SEI a déjà pris pour position que les employé-e-s peuvent se prévaloir de la RI, de la RD et du processus de règlement des griefs.

Lavoie appuie notre position.

POUR CONTESTER LES MESURES PRISES PAR L'ARC, PARLEZ À VOTRE REPRÉSENTANTE OU VOTRE REPRÉSENTANT LOCAL DU SEI.

Pour une vue d'ensemble de la structure du SEI et pour connaître les coordonnées de votre section locale, consultez notre site Web : www.ute-sei.org.

Erik P. Gagné

Agent de relation de travail

DÉFENDRE VOS DROITS EN VERTU DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article tiré du Tabloïd trimestriel

Le Rassembleur-Printemps 2011, publié par l'AFPC

Vos droits sont-ils bafoués au travail?

Votre patron refuse-t-il de se conformer à la convention collective?
Vous pouvez changer les choses en déposant un grief.

Un grief est une plainte écrite qui dénonce les actions de l'employeur. Même si les clauses varient d'une convention collective à l'autre, tous les griefs suivent les mêmes principes et sensiblement le même modèle. Vous devriez toujours consulter votre convention collective et parler à votre représentante syndicale ou représentant syndical afin de bien évaluer votre situation.

Voici quelques conseils pratiques pour vous aider à rédiger et à déposer votre premier grief.

Étape 1 : Consultez votre convention collective. Votre employeur a-t-il violé une clause de la convention collective ou une loi?

Étape 2 : Parlez à votre représentant syndical. Votre délégué syndical ou un représentant du syndicat vous aidera à déterminer s'il y a lieu de régler le problème au moyen du processus de règlement des griefs ou d'adopter une autre stratégie. Si vous ne connaissez pas le nom de votre représentante ou représentant, communiquez avec votre Élément ou avec le bureau régional de l'AFPC le plus près.

Étape 3 : Évaluation. Votre représentant syndical fera une première évaluation de votre situation : la plainte peut-elle être résolue de manière informelle? Y a-t-il violation de la convention collective ou infraction à la loi?

Étape 4 : Règlement informel. Dans bien des cas, des discussions informelles précoces entre le syndicat et l'employeur peuvent mener à un règlement satisfaisant. Dans ces cas, et lorsqu'il est question de griefs en général, il importe de se rappeler que l'objectif ultime est de trouver une solution.

L'AFPC encourage ses membres à résoudre les problèmes à la source, c'est-à-dire avec les parties concernées, et le plus tôt possible. Lorsque cela est impossible, le syndicat recommande alors de déposer une plainte officielle.

Étape 5 : Préparez un dossier complet. Plus l'information est complète, plus le grief est solide. Posez-vous les questions suivantes :

- **Quelles sont les personnes visées?** Inscrivez leurs coordonnées.
- **À quand le problème remonte-t-il?** Tenez compte des délais prescrits dans votre convention collective.
- **Quelle est la nature du problème?** Assurez-vous de décrire les versions des différentes parties.
- **Où les événements se sont-ils déroulés?** Indiquez l'adresse en détail. Au besoin, prenez des photos.
- **Pourquoi déposez-vous un grief?** Expliquez pourquoi vous avez raison et pourquoi l'employeur a tort.
- **Quel est le correctif souhaité?** Quelles mesures votre employeur pourrait-il prendre pour améliorer les choses?

Prenez des notes. Assurez-vous de bien organiser vos documents et de remplir la fiche d'information du dossier de grief (vous pouvez en obtenir une copie auprès de votre représentant syndical).