



Nouvelles Syndicales

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

www.ute-sei.org

Volume VIII , Numéro 4

décembre 2010

NÉGOCIATIONS

Notre processus de négociation vient de prendre fin, suite à la ratification de l'entente de principe par les membres et la signature officielle des dirigeants syndicaux et patronaux. Il est temps de faire les remerciements d'usage. Mes premiers remerciements vont aux membres et à leurs sections locales, qui nous appuient; sans vous nous ne sommes que des portes paroles sans fondement. Mes autres remerciements vont au Conseil Exécutif du SEI, qui a su prendre des décisions avantageuses pour la négociation, ainsi qu'à notre personnel. Une mention toute spéciale à la consœur Betty Bannon qui n'a pas compté ses efforts auprès de l'ARC et de l'AFPC, afin que ce processus accéléré de négociation se déroule rondement et atteigne les résultats obtenus. Bien entendu, je remercie les membres de l'équipe (incluant notre négociatrice Gaby Lévesque) du travail accompli et de la détermination démontrée pour accéder à cette entente.

Je souligne l'attitude de notre employeur l'ARC, qui a démontré le respect et la reconnaissance à la table de négociation pour ses travailleuses et travailleurs et leurs représentants SEI/AFPC. Il a négocié de bonne foi et a répondu à nos attentes versus le droit à la négociation et à la reconnaissance de l'excellent travail accompli par nos membres. (Voir : <http://www.ute-sei.org/Francais/publications/nouvelles-syndicales/2010/nouvelles-syndicales-juin-2010.pdf>). Ce respect a mené à la conclusion de notre nouvelle convention collective qui prendra fin en octobre 2012. Cette attitude de l'ARC est d'autant plus valable du fait que notre employeur doit maintenant prendre l'argent à même ses budgets d'opérations pour conclure cette entente et les futures ententes. Souhaitons donc que l'ARC se fera des réserves pour notre prochain processus de négociation.... Quant à nous, continuons notre excellent travail.

Nous savons tous cependant que cette entente n'est pas l'entente rêvée mais, compte tenu de la situation économique, c'est une bonne entente : nous n'avons pas subis de pertes. Je ne peux passer sous silence ce que vivent nos consœurs et confrères des autres tables de négociations et la complexité de la décision qu'ils doivent prendre. Nous nous devons de rester solidaires et d'être prêts à la mobilisation, afin de ne pas être la prochaine cible des politiques irrévérencieuses du gouvernement en place. La loi de deux poids deux mesures et des iniquités versus les leaders de ce pays et leur manque de respect des travailleuses et travailleurs, qui participent à l'économie, doivent cesser.



Vivement le jour où les politiciens prêcheront par l'exemple.

Je termine en vous informant que notre processus continu de cueillette des revendications contractuelles sera bientôt remis en place. Hé oui un processus se termine un autre se prépare....

La négociation c'est notre affaire, informons-nous et impliquons-nous.

« Ce n'est pas parce qu'une rumeur ne tient pas debout que cela l'empêche de courir. »

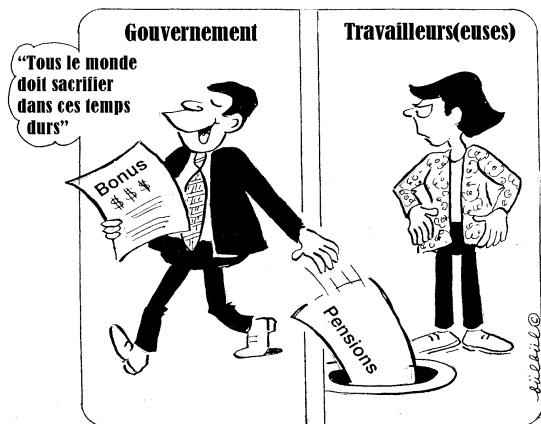
Solidairement

Denis Lalancette; 2^e vice-président national

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

PAS DE DÉFICIT

Le rapport de l'Institut C.D. Howe faisant état d'un déficit de capitalisation de 65 G\$ (12 nov.) dont il est question ici, est une autre tentative de priver des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs canadiens de leur sécurité de retraite durement gagnée. En publiant de nouveau ses propres chiffres déformés, l'Institut C.D. Howe tente de faire peur aux Canadiennes et aux Canadiens en appuyant ses projections sur un scénario catastrophe où le gouvernement fédéral du Canada cesserait d'exister.



L'estimation de la « juste valeur » des coûts du passif au titre des pensions de retraite du gouvernement fédéral, suppose que le gouvernement fédéral cessera un jour ses activités de la même façon qu'une société privée qui ferait faillite.

Mais, de fait, le dernier rapport actuariel déposé au Parlement en novembre 2009 révèle que le régime de la fonction publique fédérale est bien financé et affiche un excédent. Cet excédent s'explique en partie par l'importante contribution des fonctionnaires. Les taux de cotisation

des fonctionnaires au régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale ont augmenté sensiblement depuis 2006.

Selon de récents rapports de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public, les placements des caisses de retraite de la fonction publique fédérale sur le marché génèrent des rendements supérieurs à ce qu'il faut pour couvrir les futurs passifs au titre du régime de retraite.

Les auteurs du rapport C.D. Howe devraient refaire leur recherche.

Lettre à l'Éditeur du Ottawa Sun
de la part d'une dirigeante de l'AFPC.

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Mars, 15, 16 et 20

Conseil exécutif
(Ottawa)

Mars, 17 - 19

Conférence des
président(e)s
(Ottawa)

Mars, 19

**Date limite
pour recevoir
les résolutions
du Congrès**



**JOYEUSES FÊTES
DE LA PART DE
VOTRE EXÉCUTIF
NATIONAL ET DES
EMPLOYÉ-E-S DU
SYNDICAT DES
EMPLOYÉ-E-S DE
L'IMPÔT**

Suite à notre *Édition spéciale* de juin 2010

Md. Catherine Swift

Présidente,

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

Md. Swift,

Ottawa, le 18 novembre 2010

En ma qualité de présidente nationale du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt – AFPC, je représente plus de 26.000 membres qui travaillent pour l'Agence du revenu du Canada.

Je vous contacte pour exprimer notre mécontentement, face à vos attaques répétées contre les travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral. Vous avez déclaré à plusieurs reprises, et dans divers médias, que mes membres ne méritent pas les pensions qu'ils ont payées, ni les salaires et les avantages qu'ils gagnent. En ce qui concerne la question des pensions, vous omettez sciemment de nombreux faits. Par exemple, vous savez très bien que les employés fédéraux versent plus de 10% de chaque salaire qu'ils reçoivent dans leur régime de retraite, et ils le font pendant toute leur carrière. Lorsque vous parlez du montant de la pension que les travailleuses et travailleurs du gouvernement fédéral reçoivent, vous citez des montants gonflées, en y incluant - sans le mentionner- les pensions des politiciens et des hauts fonctionnaires, qui gagnent bien plus que 100.000\$. Mes membres ne gagnent pas plus de 100.000\$ et beaucoup d'entre eux sont des parents célibataires qui gagnent à peine plus de 30.000\$ par an. Je trouve triste que vous ayez également omis de mentionner, que le gouvernement a pris plus de 30 milliards de dollars de notre excédent de retraite, et utilisé cet argent pour les recettes générales. Vous êtes bien consciente que les pensions sont des salaires différés, et que ces travailleuses et travailleurs ont renoncé à des augmentations économiques afin de contribuer à leur régime de retraite.

Mes membres travaillent fort, pour faire respecter la Loi de l'impôt sur le revenu et d'autres lois, et le ralentissement économique n'est pas de leur faute. En fait, en raison de leur travail acharné, le gouvernement est en mesure de faire respecter la législation et de mettre des milliards de dollars dans ses coffres aidant à la relance économique du Canada.

J'ai avisé mes membres, et je continuerai de le faire, que la rhétorique que vous distillez dans les médias n'est pas factuelle. Je demande que, si vous allez continuer à faire des déclarations sur notre présumée (en utilisant vos propres termes) «Cadillac des pensions», que vous présentiez au moins tous les faits. Votre avis unidimensionnel et biaisé n'est certainement pas bien accueilli par nos membres.

Ainsi, j'ai demandé à mes membres, leurs familles et leurs voisins d'aller directement à la liste des membres que vous représentez, et de dire aux propriétaires des entreprises que nous ne serons plus à même d'acheter dans leurs magasins parce que vous, leur présidente nationale, voulez prendre leurs dollars durement gagnés dans leurs poches. Ils ne pourront plus choisir de dépenser leur argent dans des entreprises qui appuient votre position.

Je vous invite cordialement à une rencontre, et par la discussion à vous convaincre de revenir sur votre position. Toutefois, en attendant, mon syndicat et d'autres syndicats continueront à envoyer la demande à nos membres de ne pas acheter dans les entreprises membres de la FCEI.

En toute sincérité,

Betty Bannon,

Présidente nationale;

Syndicat des employé-e-s de l'Impôt

Le coin de la présidente

Nous avons récemment signé notre nouvelle convention collective. Cette convention nous donne des augmentations de 1,5 % le 1^{er} novembre 2010 et 2011. C'est le taux MAXIMAL selon la Loi C-10 sur le contrôle des dépenses (LCD), au moins pour la première partie de la première année.

Nous avons aussi négocié un jour de plus de congé personnel, qui peut maintenant être pris en heures, ainsi qu'une nouvelle définition élargie de la « famille ». Les autres changements étaient énumérés dans la trousse de ratification que vous avez reçue avant le vote de ratification et sont dans le site web du SEI.

Chose plus importante, nous n'avons perdu aucun de nos avantages actuels, grâce, en partie tout au moins, à VOS efforts, et au calendrier de nos négociations selon la loi. Vous devez quand même rester vigilants et agir pour protéger la sécurité de nos pensions et de nos avantages sociaux.

N'oubliez pas de rendre visite à votre député-e et dites-lui :

« Ne touche pas à ma pension »

et

« Ne touche pas à mon indemnité de départ »!

Betty Bannon

LES BOURSES D'ÉTUDES 2010 DU SEI

Le Syndicat des employé(e)s de l'Impôt offre chaque année deux bourses d'études nationales de 2 500 \$ et dix bourses d'études régionales de 1 000 \$. Les bourses d'études sont accessibles aux membres en règle du SEI et à leurs enfants et/ou leurs petits-enfants.

LES GAGNANTES ET GAGNANTS DES BOURSES D'ÉTUDES NATIONALES POUR L'ANNÉE 2010 SONT :

Vicky Rodgers (Région de Montréal), gagnante de la Bourse d'étude Diana Gee, et Harrison Andrews (Région du Nord et de l'Est de l'Ontario).

LES GAGNANTES ET GAGNANTS DES BOURSES RÉGIONALES SONT:

RÉCIPIENDAIRE/RÉGION

Caroline Séguin, Montréal

Jamie Chalmers, Prairies

Jean-Sébastien Maltais, Québec

Samantha Stupak, Montagnes Rocheuses

Becky Dochstader, Pacifique

RÉCIPIENDAIRE/RÉGION

Christina Rousseau, Nord et Est de l'Ontario

Natalie Petra, Grand Toronto

Bridget Woudstra, Sud ouest de l'Ontario

Kaitlin Cameron, bourse d'étude de l'Atlantique Al Rollins

Cassandra Aylward, Capitale nationale

ADDENDUM AUX ARTICLES « OBLIGATION D'ADAPTION » ET « EST-CE VRAIMENT LE PROCESSUS D'OBLIGATION D'ADAPTATION ? »

Dans nos *Nouvelles syndicales* des mois d'avril 2009 et de septembre 2010, nous avons brièvement décrit l'obligation d'adaptation et les procédures que vous et votre employeur devez observer.

Les trois (3) procédures sont :

1. *Obtenir du médecin traitant de l'employé-e un certificat médical faisant état d'un diagnostic médical sans dévoiler de renseignements confidentiels;*
2. *Le certificat médical doit détailler fidèlement les besoins d'adaptation; et*
3. *Fournir le certificat médical à l'employeur.*

Le SEI précise que fournir un diagnostic médical **n'est pas une exigence** de l'obligation d'adaptation.

Toutefois, le SEI est d'avis que si des renseignements complémentaires / supplémentaires sont fournis à l'employeur tels que ceux ci-haut mentionnés, l'obligation d'adaptation sera davantage une réussite.

Erik P. Gagné

Agent de relations de travail

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 à un représentant local ou expédiez-le directement au bureau national :

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



QUELQUES MOTS SUR LE CONGRÈS

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 13 au 16 juillet 2011, à Montréal - Québec.

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 se passent-ils; quels sont les devoirs des délégué-e-s. Ce sont là 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. **La date limite pour la réception des résolutions pour le congrès est samedi, le 19 mars 2011.**

Pour se préparer, nous incitons tous les délégué-e-s qui en sont à leur première expérience à suivre le cours de l'AFPC sur la Procédure au congrès.

D'autres renseignements sur le congrès seront bientôt disponibles dans notre site web et par l'entremise de vos dirigeantes et dirigeants locaux.

Betty Bannon
Présidente nationale

LE CONGRÈS APPROCHE !!

Le Congrès est l'instance suprême du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt. Les décisions qui s'y prennent sont exécutoires.

C'est là que sont adoptés, modifiés ou annulés les Statuts et les Règlements du SEI.

C'est là également qu'est adopté le budget administratif du Syndicat, y compris les augmentations de cotisations de l'Élément.

Le Congrès a lieu tous les trois ans.

Chaque section locale a droit à un-e (1) délégué-e, avec pleins droits de vote, par bloc ou fraction de bloc de deux cents (200) membres en règle pendant l'année civile précédant le Congrès, tenant en compte des mois au cours desquels le nombre de membres a été le plus élevé dans le SEI. Chaque délégué-e doit être membre en règle de sa section locale.



Les délégué-e-s sont chargés des tâches extrêmement importantes d'élire les dirigeantes et dirigeants nationaux et de leur donner leur orientation.

Du début de matinée jusqu'en fin de soirée, vous pourriez vous trouver courtisé-e-s par une candidate ou un

candidat, une déléguée ou un délégué ou une observatrice ou un observateur qui appuie ou sollicite votre appui pour un statut, un document de travail ou diverses questions.

Vous pourriez prendre part à une réunion locale, à une réunion régionale, voire à une réunion multi-régionale. Vous pourriez participer à un dialogue ou à un débat, à l'occasion d'un petit-déjeuner, d'un déjeuner ou d'un dîner. Il y a des réunions de candidates et candidats et des soirées où vous devrez être présent. Il y a un banquet, une réception ainsi qu'une soirée de divertissements pour tous.

Vous travaillez fort, passez de longues heures dans la salle du Congrès, mais vous faites également la connaissance de gens merveilleux.

Vous acquérez une quantité étonnante d'information sur votre syndicat et ses rouages.

Vous rentrez chez vous épuisé-e, mais beaucoup mieux informé-e et habilité-e par vos nouvelles connaissances.

Par dessus tout, vous retournez à votre section locale comme militante ou militant et championne ou champion syndical plus fort, avec un nouveau réseau de consœurs et confrères qui sont là, au bout du fil, pour vous aider et/ou vous conseiller.

Le Congrès est un exercice de solidarité.

RÉPONSES AUX QUESTIONS REÇUES VIA LE QUESTIONNAIRE SUR LES COMMUNICATIONS

Le Comité des communications voudrait aborder quelques commentaires et questions qui lui ont été soumises par l'entremise du questionnaire.

Dans les éditions à venir nous continuerons à le faire.

Veuillez trouver ci-dessous les deux premiers :

Je visite souvent notre site Web. Par exemple, aujourd'hui, j'y trouve un titre clignotant qui donne accès au « procès-verbal du Sous-comité des changements technologiques ». La réunion a eu lieu en mai. Si ces procès-verbaux ont une si grande importance, alors ils devraient être accessibles au plus tard un mois après la réunion. Quand je vois ce genre de chose, je ne vais même pas voir le contenu, vu qu'il s'agit de « vieilles nouvelles ».

Nous comprenons votre point de vue, et d'autres ont soulevé la même préoccupation. Si vous consultez notre site web périodiquement, vous verrez que de nombreux éléments sont mis à jour rapidement, alors que d'autres, comme dans le cas que vous citez, risquent de vous laisser perplexe.

Avant qu'un procès-verbal puisse être versé dans le web :

- il y a une réunion, avec prise de notes;
- le procès-verbal est rédigé;
- le procès-verbal est traduit;
- le procès-verbal est soumis à l'approbation des personnes présentes à la réunion, des changements/corrections sont apportés, traduits, redistribués;
- le procès-verbal est approuvé
- le procès-verbal est envoyé aux sections locales et au webmestre
- le procès-verbal est mis en forme pour le web
- des courriels sont envoyés aux abonné-e-s aux mises à jour

Ces étapes sont assez vite franchies pour les procès-verbaux de nos comités permanents, mais il faut beaucoup plus de temps pour les comités syndicaux-patronaux. Les procès-verbaux de nos réunions du Conseil exécutif prennent un certain temps, car ils comprennent les rapports de tous nos comités et les rapports de la présidente, des vice-présidents nationaux et des vice-présidentes régionales et vice-présidents régionaux.

Nous encourageons tous nos membres à jeter un coup d'œil sur les procès-verbaux dès leur apparition dans le Web. Les renseignements qui s'y trouvent sont les plus récents que nous puissions partager avec nos membres et ils vous donneront une idée de ce qui se passe en coulisse et dans votre lieu de travail.

Je n'apprécie pas du tout le dénigrement systématique des Conservateurs que je vois dans presque toute la correspondance. Il témoigne d'un mauvais goût et d'un manque de respect et ne favorise en rien une relation de travail positive avec notre employeur. De même, je ne pense pas qu'il faille utiliser le syndicat comme plateforme pour faire avancer une idéologie politique : cela ne sert en rien les intérêts des membres. Je veux savoir ce que vous faites pour protéger mon emploi, et pas comment vous utilisez mes cotisations syndicales pour avoir une influence sur les prochaines élections.

Si vous consultez le numéro spécial de juin 2010 du communiqué, vous verrez que nous travaillons bel et bien à protéger **votre** emploi et **votre** pension (de même que l'emploi et la pension de tout le monde). Nous sollicitons votre participation directe.

Ce n'est pas du dénigrement des Conservateurs, comme vous dites. Nous disons les choses telles qu'elles sont et comment elles seront si vous et tout le monde attendez que QUELQU'UN D'AUTRE FASSE QUELQUE CHOSE POUR VOUS.

Cela concerne les **mesures que le gouvernement en place** prend contre VOUS.

Désolés s'il se trouve que ce sont des Conservateurs.

Ils pourraient être des Libéraux, des Néo-Démocrates ou des Péquistes.

(Pas de préférence. C'est par ordre alphabétique).



RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE SUR LES COMMUNICATIONS

Nous remercions chacune et chacun d'entre vous, qui avez pris le temps de répondre à notre questionnaire. Les résultats nous aident à planifier l'orientation de nos communications et à nous concentrer sur les questions auxquelles nous devons attacher plus d'importance.

Les résultats révèlent que 75 % ou plus de nos lecteurs, portent un intérêt ou un grand intérêt aux articles suivants :

- Le coin de la présidente
- encarts techniques
- lettres à l'éditeur
- sujets courants / d'actualité
- négociation collective
- sécurité d'emploi
- dotation/recours
- surveillance / défense de nos conventions collectives
- santé et sécurité

Plus de 50 % de nos lecteurs portent un intérêt ou un grand intérêt aux questions suivantes :

- équité en matière d'emploi
- Programme d'aide aux employé-e-s
- changement technologique
- harcèlement
- intérêt général
- photos
- concours

C'est la première fois que nous vous consultons sur l'utilisation que vous faites des réseaux sociaux et des outils de technologie.

- près de 60 % d'entre vous utilisez Facebook (**Joignez-nous** à "Syndicat des employé-e-s de l'Impôt")
- vous êtes 27 % à utiliser YouTube
- 63 % d'entre vous pourriez recevoir des messages texte, mais seulement 11 % le voudriez
- seulement 45 % d'entre vous êtes abonnés à nos mises à jour par courriel !!!

Nous avons aussi reçu divers commentaires. La très grande majorité d'entre vous êtes satisfaits de la façon dont le Bureau national envoie l'information, et souhaitez que nous continuions d'utiliser le communiqué et les courriels pour vous tenir au courant. Certains d'entre vous avez signalé diverses préoccupations, auxquelles nous allons donner suite.

FÉLICITATIONS À LA CONSOEUR RÉJEANNE SAUVÉ,
de la section locale 00042, Sudbury
GAGNANTE DE LA VESTE EN CUIR DU SEI.



Mémoire à la vérificatrice générale au sujet du Programme de dotation de l'ARC

Dans l'édition d'avril 2009 des *Nouvelles syndicales*, je signalais un article intitulé « Le Programme de dotation de l'ARC entre dans sa 10^e année ». Plus particulièrement, je mentionnais que la vérificatrice générale du Canada avait entrepris une vérification du Programme de dotation de l'ARC et citais plusieurs préoccupations ou lacunes au sujet du Programme de dotation.

Chose normale, l'ARC avait répondu à ces critiques en déclarant qu'elle travaillait à corriger ces lacunes et que le stade final servirait à régler un grand nombre des problèmes. Ces assurances n'avaient pas convaincu le Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI), qui n'est toujours pas convaincu d'ailleurs.

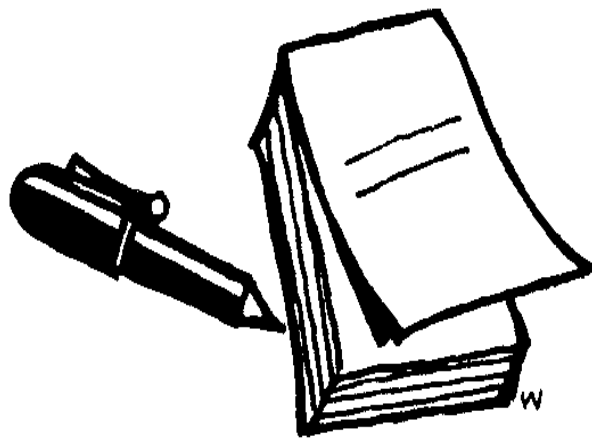
Le SEI a donc continué de suivre de près le Programme de dotation et, encore une fois, de consulter sérieusement l'Agence en vue d'améliorer le programme.

Là encore, malgré certaines améliorations, pour l'essentiel, l'ARC n'a pas tenu compte des préoccupations soulevées au nom de nos membres.

Le SEI a donc décidé de préparer une analyse détaillée et complète de nos préoccupations au sujet du programme et de la façon dont l'employeur l'applique.

Cette analyse a été intégrée dans un mémoire que nous avons transmis récemment à la vérificatrice générale du Canada, pour la prier d'intervenir dans cette affaire et solliciter une réunion pour lui présenter notre position.

Nous patientons toujours la confirmation de cette réunion.



Malgré le fait que l'Agence poursuit encore son programme, qui nous apparaît inefficace, inefficent et mal conçu, soyez rassuré que le SEI continuera de suivre de près le Programme de dotation de l'ARC et de préconiser les réformes qui nous apparaissent être au mieux des intérêts de nos membres tout en assurant la transparence, l'équité et l'efficacité du programme pour les employé-e-s et les gestionnaires, et obligeant l'Agence à rendre des comptes au public canadien.

D. Shane O'Brien

Agent principal des relations de travail

N.B. Un exemplaire de notre mémoire à la vérificatrice générale a été remis aux critiques de l'ARC au sein de chaque parti politique, la direction de l'ARC, le ministre et au Conseil de gestion.

Si vous êtes intéressé-e-s par la lecture de notre mémoire, il sera affiché sur le site web du SEI au début du mois de décembre 2010.

LETTRE À L'ÉDITEUR

Voici un aperçu de l'intolérance qu'ont les êtres humains envers les autres êtres humains.

J'ai écouté l'émission d'Oprah (*) où elle recevait le sex-symbol latino Ricky Martin qui venait d'écrire un livre racontant sa vie et sa sortie du placard comme homme gai.

Il racontait ses peurs, ses craintes d'être rejeté par son entourage, le milieu artistique et ses fans. Il a parlé de toutes ces années à mentir, à se cacher de lui-même.

J'ai réalisé à quel point, dans notre société, on tolérait trop de choses inacceptables, telles que les guerres et autres injustices de ce genre, alors qu'on ne pouvait pas accepter, tolérer et aimer quelqu'un de différent de nous soit par sa couleur, son orientation sexuelle, sa religion ou son style de vie.

Il y a des intolérances qui ne font pas partie de ce que l'employeur considère comme équité en matière d'emploi (ÉME), mais qui sont tout autant discriminatoires pour la personne qui les vit, telle que l'homosexualité bien sur, mais il y a aussi des situations plus cachées de discriminations, comme le fait d'être trop grosse ou trop maigre, d'être trop laide et bien d'autres situations où la personne est mise de côté par la société et, aussi quelques fois, par l'employeur.

Il est temps que l'on porte nos culottes, et que l'on retrouve l'ouverture, la bonté, la générosité du cœur, la compréhension, l'amour et le respect des autres qui, comme nous, ont les mêmes besoins.

Soyons bons pour les autres comme on voudrait que les autres soient bons pour et avec nous !

La tolérance est le respect, l'acceptation et l'appréciation de la richesse et de la diversité.

Elle est encouragée par la connaissance, l'ouverture d'esprit, la communication et la liberté de pensée, de conscience et de croyance.

La tolérance est l'harmonie dans la différence.

La tolérance n'est ni concession, ni condescendance, ni complaisance.

La tolérance est, avant tout, une attitude active animée par la reconnaissance des droits universels de la personne humaine et des libertés fondamentales d'autrui.

En aucun cas, la tolérance ne saurait être invoquée pour justifier des atteintes à ces valeurs fondamentales. La tolérance doit être pratiquée par les individus, les syndicats et l'employeur.

Conformément au respect des droits de la personne, pratiquer la tolérance ce n'est ni tolérer l'injustice sociale, ni renoncer à ses propres convictions, ni faire de concessions à cet égard.

La pratique de la tolérance signifie que chacun ait le libre choix de ses convictions, et accepte que l'autre jouisse de la même liberté.

Elle signifie l'acceptation du fait que les êtres humains, qui se caractérisent naturellement par la diversité de leur aspect physique, leur situation, leur mode d'expression, leurs comportements et leurs valeurs, aient le droit de vivre en paix et d'être tels qu'ils sont.

Elle signifie également que nul ne doit imposer ses opinions à autrui.

Vivent les différences !

*Sylvie Lahaie
Section locale 10005*

(*) : Oprah : **Oprah Gail Winfrey**, est une personnalité américaine des médias, actrice, productrice, critique littéraire et éditrice de magazines. Elle est surtout connue pour son talk show **The Oprah Winfrey Show** qui a gagné plusieurs prix, et qui est devenu le programme le plus vu dans l'Histoire.



LES MEMBRES SE PRONONCENT

LE MOMENT BIEN CHOISI

C'EST SANS PRÉCÉDENT – WOW ! 2 DE SUITE.

UNE AUTRE CONVENTION COLLECTIVE signée avant l'expiration de la précédente.

MAIS : je me demande bien ? D'accord, nous avons obtenu certains nouveaux avantages dans les deux contrats, sachant que nous étions étouffés par les restrictions salariales imposées par la Loi C-10 sur le contrôle des dépenses. Je suppose que 1,5 %, c'est mieux que rien... Mais c'est mieux pour certains que pour d'autres... c'est mieux pour ceux qui gagnent plus !

Tel est l'avantage des augmentations en pourcentage par opposition aux augmentations en chiffres absolus.

Partant de là, "Qu'est-ce qui est « juste » qu'est-ce qui ne l'est pas avec les pourcentages? Qu'il s'agisse d'augmentations de salaire ou de cotisations syndicales, par opposition aux contributions relatives. "

ANNÉE	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
SP04	51470	52757	53548	54351	55167	55999	56834	57686
Écart	4240	4346	4983	5058	5133	5206	5289	5369
SP05	55710	57103	58531	59409	60300	61205	62123	63055

N.B. : Loi sur le contrôle des dépenses à 1,5 % pour 2009, 2010, 2011

N.B. : les écarts salariaux annuels augmentent pour chaque échelle de rémunération sans changement de la description de poste

N.B. : sur la durée du dernier contrat et du contrat actuel, l'écart salarial entre SP04 et SP05 est passé de 4 240 \$ (1^{er} nov. 2007) à 5 133 \$ (1^{er} nov. 2011)

Rappelez-vous : le salaire a été négocié au départ par notre syndicat. Ajoutez les augmentations en pourcentage (%) et vous remarquerez que les ÉCARTS SALARIAUX ont augmenté sans que votre description de poste ne change.

**NOS EMPLOIS N'ONT PAS CHANGÉ, MAIS L'ÉCART A AUGMENTÉ !
CE POURRAIT ÊTRE UNE CHOSE À VOIR LA PROCHAINE FOIS,
VOUS NE LE PENSEZ PAS ?**

L'an prochain, nous avons un congrès à Montréal, où il faudrait débattre de TOUT cela.

Les gens disent :

« LE TIMING, C'EST LA CLÉ. »

Moi, je dis :

« LE MOMENT NE SAURAIT ÊTRE MIEUX CHOISI. »

Comme vous le savez très bien, d'autres groupes au sein de l'AFPC se sont vus offrir récemment une nouvelle convention collective et, au moment de la publication, les votes de ratification ont déjà eu lieu ou sont en cours. La question la plus litigieuse de cette offre, qui a alimenté les conjectures et le débat et fait l'objet de trois dessins animés dans YouTube jusqu'ici est celle des options de monnayage de l'indemnité de départ.

Cela ne fait pas partie de notre convention collective mais, pour susciter un débat serein, je vous propose plusieurs pistes de réflexion dans le cas où ce genre d'offre nous arriverait un jour.

L'indemnité de départ est un droit accordé par la convention collective. Voilà un énoncé très simple et clair. Elle est dans votre convention collective; elle est un paiement auquel vous avez droit en quittant l'ARC. Compte tenu de cet énoncé, pourquoi renonceriez-vous à quelque chose qui est compris dans votre convention?

Une réponse à cette question est : « Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras ». Sans vouloir entrer dans les équations de valeur temporelle de l'argent, disons que je n'ai pas encore entendu d'argument convaincant qui donne quelque crédibilité à cet énoncé, et je dirais que l'argent d'aujourd'hui ne vaut pas mieux dans ce cas que l'argent de demain, surtout qu'il croît avec vos augmentations et au fur et à mesure de votre carrière.

Pour mettre tout cela en perspective, voyons la situation suivante.

Si vous étiez un SP04 comptant 15 ans de service lorsque cette offre a été présentée et que nous étions au 1^{er} novembre 2011, vous gagneriez 55 168 \$ selon notre convention. Cela équivaut à 1 060 \$ par semaine. Vous avez droit à une semaine de rémunération pour chaque année de service; ainsi, si la même offre de monnayage nous était faite, et était ratifiée, vous toucheriez 15 913 \$.

Supposons maintenant, aux fins du débat, que vous n'aurez jamais de poste plus élevé (puisque votre indemnité de départ vous est versée en fonction du salaire de votre poste d'attache au moment du départ). Or, si vous deviez refuser cette offre, et si nous tenons pour acquis (uniquement pour les fins de notre argument) que toutes les augmentations négociées ne seraient que de 1,5 % pour les 15 prochaines années, vous auriez droit à une indemnité de 39 792 \$ après 30 ans. Je plaiderais que cela serait, en soi, plus avantageux que le monnayage immédiat. Attendre deux fois plus longtemps vous donne plus de deux fois l'indemnité (dans l'hypothèse de cette augmentation salariale contractuelle minimale). Le calcul n'est pas difficile à faire.

Dans ce scénario, si vous ajoutez la probabilité d'une promotion au cours des quinze prochaines années, le montant augmente sensiblement. Et si vous insérez dans l'équation une augmentation négociée supérieure à 1,5 %, le montant augmente sensiblement aussi.

Mais attention, ce n'est pas tout !

Si vous deviez faire valoir, comme ce serait parfaitement légitime, que vous pourriez prendre l'argent tout de suite et le placer et faire mieux, il faudrait que votre placement produise un rendement minimal absolu de 6,5 % par an pour les quinze prochaines années. Je suis loin d'être « Le barbier riche » ou un panéliste du « Dragon's Den » (*), mais si vous pouviez obtenir ce genre de rendement uniforme année après année, alors allez-y, et bravo. Mais je ne pense pas que ce soit possible. Et si vous ajoutez des suppléments comme une promotion ou une augmentation supérieure à 1,5 %, alors vous devriez faire encore mieux qu'un rendement de 6,5 %.

La réalité est qu'il est impossible de prédire la moindre stabilité pour l'avenir, surtout si vous avez vécu l'éclatement de la bulle technologique et la crise économique actuelle. Songez à ce qui pourrait arriver dans l'économie au cours des quinze prochaines années. Je vous en conjure : donnez à cet aspect du débat une attention très minutieuse avant de supposer le moindre que qu'une option de monnayage de l'indemnité de départ présente une certaine logique, quelles que soient vos années de service.

Adam Jackson
Section locale 00011

(*) **Dragon's Den** est une série de télé-réalité mettant en vedette des entrepreneurs proposant des idées d'affaires, en vue de garantir le financement des investissements d'un groupe de capital-risque.



ACTIONS ET RÉFLEXIONS

LE CANADA POUR NOËL

Une sauterelle n'arrêterait pas un train, mais un milliard, si !

Partant de cette réflexion, songez que, dans notre situation économique actuelle, chaque petite chose que nous achetons ou faisons a des conséquences pour quelqu'un d'autre— même pour son emploi.

Je vous demande tout simplement de vérifier le lieu de fabrication ou d'emballage du produit que vous vous apprêtez à acheter.

Pour ma part, cela m'a surpris ! Il se peut que votre produit favori ne soit plus fabriqué ici, alors qu'un autre article, identique, juste à côté, est fabriqué au Canada.

Je M'APPRÊTAIS À ACHETER des « **BETTERAVES MARINÉES SANS NOM** » ELLES PROVENAIENT DE L'INDE

Je n'ai rien contre les betteraves de l'Inde, mais, quand il s'agit d'alimentation, tâchez au moins d'acheter local, puis régional, puis canadien.

De plus en plus de produits sont fabriqués à l'étranger. Dans certains cas, il pourrait sembler impossible d'acheter un article quelconque fabriqué au Canada, mais continuez de chercher. Les pressions des acheteurs ont incité certaines entreprises à repenser le lieu de fabrication de divers produits.

Voici le défi que je vous propose : commencez à lire les étiquettes des produits de tous les jours, et **voyez ce que vous pourrez trouver qui est fabriqué au Canada.**

METTEZ PLUS DE SAUTERELLES SUR LA VOIE

OU

METTEZ LE CANADA SUR VOTRE LISTE DE NOËL

L'emploi que vous sauverez pourrait être le vôtre ou celui de votre voisin !

(ou encore de vos enfants et de vos petits-enfants)

Susan Duncan, Agent des Communications/web

AIDEZ-NOUS À CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - NOUS AVONS BESOIN DE VOUS !

Dans notre édition de septembre 2010, nous vous invitons à vous rendre sur le site du SEI (www.ute-sei.org) ou directement à « <http://www.surveymonkey.com/s/sondagetravail> » pour participer à une recherche innovatrice menée par une étudiante au doctorat qui a choisi de quitter son emploi au sein du gouvernement pour se dédier à la recherche, dans le but ultime d'améliorer la qualité de vie des individus au travail - un objectif que le syndicat félicite et souhaite appuyer concrètement.

Nous vous prions de prendre 15 minutes pour y répondre.

Soyez assuré-e-s que votre contribution sera

GRANDEMENT APPRÉCIÉE

autant PAR L'AUTEURE DE CETTE RECHERCHE que PAR VOTRE SYNDICAT.

ASSURANCE INVALIDITÉ

À la Conférence des présidentes et présidents de septembre dernier, nous avons eu la bonne fortune d'assister à un exposé de James Infantino (le gourou de l'AFPC pour les règlements d'assurance-invalidité et tout ce qui les entoure). Il a signalé, puis nous a rappelés maintes et maintes fois :

Qu'il faut 13 semaines d'absence du travail

AVANT

d'être éligible à recevoir des prestations d'assurance-invalidité de longue durée par la Sun Life.

13 semaines, cela peut sembler peu, mais c'est
487,50 heures de congé de maladie.

IL VOUS FAUT PLUS DE 4 ANS POUR GAGNER CELA

Il y a de quoi vous décourager lorsque vous êtes en santé, et encore plus si vous êtes malade et luttez pour récupérer.

On nous interroge souvent sur l'alinéa 35.05a) de la convention collective, qui dit que l'employeur « peut » avancer jusqu'à cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures à l'employé-e.

Rappelez-vous : il vous faudra 20 mois pour rembourser cette avance, si vous n'avez pas besoin d'autres congés de maladie entre-temps.

Vous pouvez toujours songer à d'autres options comme :

- **Prestations d'A-E pour une partie de ce temps** (jusqu'à 55 % de votre rémunération hebdomadaire, à concurrence de 457 \$ par semaine avant impôt). Si, le dernier jour que vous a payé l'employeur était un jour de congé de maladie payé (code 2100/2200), alors vous auriez aussi droit à une dispense de la période de carence de deux semaines et vous pourriez peut-être recevoir jusqu'à 15 semaines de congé de maladie (selon votre certificat médical).
- **Le CER (congé avec étalement du revenu)** pourrait être valable pour une partie de la période, ou
- **Une combinaison des idées déjà évoquées** pourrait donner de meilleurs résultats ou des résultats tout aussi bons.

Nous ne vous disons pas de ne jamais solliciter une avance si vous en avez besoin, mais songez d'abord à toutes les options et aux conséquences.

***Gesine Campbell
Section locale 70010***

PRIX HUMANITAIRE 2010 DU SEI



Steve Doiron, membre de la section locale 60006, Saint John, NB est co-fondateur, membre du Conseil, et un bénévole infatigable d'Outflow Ministry.

Outflow Ministry est un organisme de bienfaisance basé à l'haute-ville de Saint John. Il sert les sans-abri, les travailleurs pauvres, les prostituées, les toxicomanes, les alcooliques et les personnes émotionnellement affectées. Comme partie de ce prix, le SEI a fait un don de 2500,00 \$ au nom du récipiendaire à Outflow Ministry.

(Dans la photo ci-contre, le récipiendaire Steve Doiron et la déléguée à l'information de la section locale 60005 Terri Pridham)