



## SONDAGE AUPRÈS DES MEMBRES

Le SEI prend très au sérieux les résultats de notre sondage et s'engage à y donner suite. Rappelez-vous que nous avons promis de vous tenir au courant au fur et à mesure.

À court terme, le SEI s'active, au triple niveau national, régional et local, à revoir, digérer, prioriser et discuter l'information réunie, et à élaborer des plans d'action pour s'attaquer aux enjeux que le sondage a fait ressortir, de la manière la plus efficace et la plus positive possible.

Voici un survol rapide des résultats :

**La répondante ou le répondant typique** occupe un poste doté pour une période indéterminée (87 %); travaille à temps plein (90 %); est basé dans un bureau (81 %); est de sexe féminin (70 %); a de 41 à 59 ans (72 %); et compte de 11 à 25 ans de service. Le Syndicat fera des plans pour tenter de sensibiliser tous les autres parmi vous et de vous intéresser davantage et, à défaut de pouvoir vous impliquer, tout au moins de vous inclure davantage.

**Les enjeux les plus importants pour les membres du SEI** sont la négociation collective, la sécurité d'emploi, la surveillance et la défense des conventions collectives, et la dotation et le recours.

**Les membres donnent leurs meilleures évaluations au SEI** pour l'accueil des membres et l'invitation à participer et à militer en milieu de travail, mais il y a eu une amélioration des évaluations sur tous les points depuis 2003.

**Les membres du SEI veulent que leur syndicat les informe** des politiques des partis politiques aux élections fédérales, mais la plupart sont contre l'idée que le SEI appuie des partis ou des candidats individuels.

**Il a été établi** que l'on comprend mieux le rôle, les services et la structure d'ensemble du syndicat. (Les résultats traduisent une amélioration d'environ 12 % depuis le sondage de 2003 et oscillent autour de 75 % en général sur ce point.)

**La communication avec les membres** aux niveaux local et national s'est améliorée depuis 2003. À peu près tous les membres disent recevoir de l'information syndicale; cette proportion a augmenté depuis 2003. Les sources d'information syndicale que les membres citent le plus souvent sont les publications de l'AFPC et du SEI, et les échanges entre ami-e-s et collègues de travail. Les membres préfèrent recevoir l'information syndicale par la poste à leur adresse personnelle, ou par courriel; ces préférences sont les mêmes qu'en 2003.

**Nouvelles syndicales** : Plus de huit membres sur dix lisent le communiqué du SEI parfois ou toujours. Les trois quarts jugent que le contenu est pertinent



(Suite page 3)

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



## Droit de faire grief des décisions de dotation

Contredisant la position de l'Agence du revenu du Canada, selon laquelle les membres ne peuvent faire grief des décisions de dotation et n'ont d'autre choix que de s'en remettre à la *Directive de l'Agence sur les recours en matière de dotation* pour discuter des problèmes de dotation, la Cour d'appel fédérale a réaffirmé que **les membres peuvent effectivement présenter des griefs sur des questions de dotation.**

Dans une décision de la Cour d'appel fédérale [2009 CAF 276, dossier A -25 -09] rendue le 25 septembre 2009 dans *Johal et Stasiewski c. Agence du revenu du Canada et Christina Mao*, la Cour a arrêté, entre autres choses, que « rien dans le libellé de l'article 54 [de la Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada] ne traduit l'intention du Parlement de modifier l'article 208 [de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*] » pour priver les employé-e-s de l'exercice de leur droit de faire grief des questions de dotation.

La Cour devait ajouter que « si telle avait été son intention, le Parlement aurait facilement pu le dire », ce qu'il n'a pas fait.

Par conséquent, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt recommande, que les membres lésés par des décisions de dotation continuent de se prévaloir du recours offert par l'Agence dans sa *Directive sur les recours en matière de dotation*, tout en présentant un grief.

Les membres qui auraient besoin d'aide pour demander les deux formes de recours/mesures correctives peuvent communiquer avec leur représentante ou représentant local.

Shane O'Brien  
Agent principal des relations de travail



### LE SAVEZ-VOUS ?



En cas de décès d'un-e l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. **Cependant, votre succession DOIT le demander, avisez-les !**

REF : Art. 63.01 de la Convention collective

**Lors d'une tempête de neige, vous pourriez peut-être avoir le droit à un congé payé mais vous devrez prouver que vous avez fait les efforts raisonnables pour vous rendre au travail.**

REF : Art 54.01 de la Convention collective.

**Dès que vous avez le droit à une annuité immédiate, sans pénalité, vous pouvez vous prévaloir d'un congé de pré-retraite de 5 jours et ce congé n'est pas proraté.** Donc, vous pouvez retarder de 5 jours votre date de retraite afin d'avoir 5 jours payés de plus....

REF : Art 53.01 de la Convention collective

**Si vous faites plus de 3 heures de temps supplémentaires après votre journée de travail, l'employeur doit vous payer 10,50\$ pour le repas ET vous allouer (payer) ½ heure de temps pour prendre votre repas.**

REF : Art 28.10 de la Convention collective

# Révisions par un tiers indépendant (RTI)

## Demande de représentation syndicale

Comme vous le savez peut-être, selon la Directive de l'Agence sur les recours en matière de dotation, les employé-e-s ont le droit d'être représentés pendant le processus de RTI.

Les membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt qui demandent la représentation syndicale doivent veiller à bien remplir la partie 2 de la formule RC117 (Demande de révision par un tiers indépendant) en y indiquant les renseignements suivants : **Partie 2 - Information sur le représentant syndical (s'il a été choisi) : Nom et prénom : Shane O'Brien Numéro de téléphone au travail : (613) 235-6704**



**Adresse au travail :** Agent principal des relations de travail;  
Syndicat des employé-e-s de l'Impôt  
233, rue Gilmour, bureau 800; Ottawa ON K2P 0P2  
Courriel : [obriens@ute-sei.org](mailto:obriens@ute-sei.org)

Il faut envoyer une copie de la formule RC117 au Bureau national de la résolution de conflits [auparavant le BGD] selon les indications figurant au bas de la formule RC117, et en outre télécopier cette formule au Bureau national du SEI au **(613) 234-7290**, à l'attention de Shane O'Brien.

Sur réception de ladite formule, un agent des relations de travail du Bureau national du SEI prendra contact avec le membre, pour évaluer le bien-fondé de votre cause et discuter des prochaines étapes.

Les membres sont aussi incités à prendre contact avec leur représentante ou leur représentant syndical local s'ils ont besoin d'aide pour remplir la formule RC117 pour ce qui concerne les motifs et les raisons de la demande (c-à-d. pourquoi et comment vous avez fait l'objet d'un traitement arbitraire) et de la nature de la mesure corrective demandée, vu que votre demande de RTI pourrait ne pas être confiée à un agent pour révision si les renseignements sont incomplets ou inexacts.

*Shane O'Brien; Agent principal des relations de travail*

## Griefs de classification, de description de poste et de rémunération d'intérim

Par suite d'une certaine confusion entourant les processus de grief de description de poste, de classification et de rémunération d'intérim, et suite également à l'évolution de la jurisprudence en ces matières, le SEI a produit le bulletin 15/09 pour apporter certaines précisions sur ces questions. Ce qui suit est un extrait de certains éléments importants de ce bulletin, mais nous vous suggérons de lire le bulletin complet et communiquez avec votre représentant syndical avant de prendre des mesures.

- Une des choses qui se produit le plus souvent c'est la création de délai dans la procédure de règlement des griefs de classification est qu'une ou un fonctionnaire présente un grief au sujet de la classification de son poste parce qu'il estime accomplir des fonctions supplémentaires qui ne sont pas contenues dans sa description de poste. Dans ce cas, **avant** de présenter un grief de classification, la ou le fonctionnaire doit d'abord veiller à ce que sa description de poste soit complète et exacte.
- Il n'est généralement plus opportun de présenter le grief de classification en même temps que le grief de description de poste, vu que le grief de classification pourrait se révéler prématuré si la description de travail est toujours contestée.
- Souvent, les membres qui choisissent de présenter un grief de classification présentent en même temps un grief de rémunération d'intérim. Généralement, cependant, ces approches ne sont **pas compatibles** vu que le grief de classification suppose que la plaignante ou le plaignant est propriétaire ou titulaire du poste, tandis que le grief de rémunération d'intérim ne suppose pas de tels droits de propriété.

Votre représentant syndical peut vous aider avec le texte et vous aider à remplir la paperasse.

*Shane O'Brien; Agent principal des relations de travail*



## GRIPPE A(H1N1); C'EST RÉEL. ET DANS NOTRE MILIEU DE TRAVAIL?

Au moment de la lecture de cet article, vous avez probablement déjà reçu votre vaccin H1N1. La vaccination n'est, bien entendu, qu'un des moyens disponibles afin de vous protéger, ainsi que votre famille et vos collègues contre le virus H1N1. Les autres moyens habituels que vous avez sûrement déjà entendus cent fois étant de se bien laver les mains, d'éternuer et de tousser dans votre manche, de rester à la maison si vous vous sentez malade.

### **Que pouvez-vous faire d'autre pour vous protéger ainsi que vos collègues de travail?**

Regarder autour de vous, y a-t-il des objets usuels ou des surfaces qui pourraient être infectées par des bactéries? Une récente étude de l'université de l'Arizona a conclu qu'un poste de travail contiendrait en moyenne plus de germes par pouce carré que les sièges de toilette de vos bureaux. Donc, la prochaine fois que vous décidez de prendre le dîner à votre bureau, pensez-y bien. Cette étude a conclu qu'en moyenne, vos bureaux, vos ordinateurs et les souris auraient environ 25,000 bactéries par centimètre carré, tandis que les sièges de toilette au travail auraient environ 49 bactéries par centimètre carré. Pourquoi une telle différence? À quand remonte la dernière fois que vous avez désinfecté votre ordinateur ou les autres fournitures de votre bureau que vous utilisez de façon quotidienne, comparativement à la dernière fois que le siège de toilette a été désinfecté? Les sièges de toilette sont désinfectés plus régulièrement que vos bureaux! Les graines de pain, ainsi que les résidus de vos dîners peuvent, après plusieurs jours, causer des moisissures et des bactéries qui peuvent nous rendre très malades.

Protégez-vous, évitez de manger à votre bureau. Nettoyez votre espace de travail, y compris, le bureau, le clavier, la souris et le téléphone à chaque jour.

Si vous devez manger à votre bureau, le lavage des mains et l'usage d'un désinfectant pour les mains sont d'autres moyens de protection. L'usage devrait se faire avant, et après les repas. Votre protection contre la transmission de germes, ainsi que celle de vos collègues, est entre vos mains au sens propre et au figuré.

L'étude mentionnée plus haut, identifie les principales zones où les germes propageant les virus se retrouvent en donnant le nombre de bactéries par pouce carré.

En voici quelques exemples :

- l'éponge de cuisine et le linge à vaisselle, 7 milliards;
- le drain de l'évier de cuisine, 229,000;
- le téléphone du bureau, 25,000;
- la surface de travail du bureau, 21,000 et
- le siège de toilette du bureau 49 bactéries.

Finalement, restez à la maison si vous êtes malade et contactez un médecin si nécessaire, évitez d'entrer en contact avec les personnes malades, conservez de saines habitudes alimentaires, faites de l'exercice, gérez votre stress, dormez suffisamment et **LAVEZ-VOUS LES MAINS.**

Nous voulons que vous restiez en santé.

Si vous êtes en santé, vos collègues le sont aussi.

Quand vous et vos collègues êtes en santé, vous êtes tous plus heureux et votre syndicat l'est tout autant.

*Chris Aylward, Président; Comité national sur la Santé et la sécurité.*





MONTRES DU SEI



PETITE TIRELIRE



GLOBE D'EAU - CADRE PHOTOS



OURSON NOIR DU SEI



PEAU DE CASQUES - SEI



LUNETTES DE SOLEIL - SEI

## ARTICLES PROMOTIONNELS DU SEI

DISPONIBLES  
POUR ACHAT,  
VIA VOTRE  
SECTION LOCALE.

CI-CONTRE CERTAINS  
DE CES ARTICLES

MONTRER  
VOTRE APPUI  
À VOTRE SYNDICAT

AU TRAVAIL  
ET  
À LA MAISON



CHEMISE RUGBY HOODI - SEI



BOÎTE À LUNCH (Fermée)



BOÎTE À LUNCH (ouverte)



TROUSSE DE SECOURS AUTO



OURSON BLANC DU SEI



BAVETTE POUR BÉBÉS - SEI



CHEMISE RUGBY



## Conférence régionale des chances égales (C.E.) du SEI 26-28 juin 2009, Edmonton AB

### UN MEMBRE SE PRONONCE

#### Compte rendu de la Conférence

J'étais tout emballé et un peu intimidé à la perspective de cette conférence.

Je m'intéresse vivement aux questions de Chances égales qui allaient être débattues, et j'ai été absolument abasourdi lorsque j'ai appris que je pourrais y assister. Reste je n'avais jamais assisté à une conférence comme celle-là auparavant et que j'appréhendais un peu de me sentir comme un corps étranger, ou de devoir défendre ma crédibilité comme participant. J'espérais qu'on trouverait utiles les connaissances que j'apportais et que je repartirais également avec de l'information qui renforcerait notre présence à Winnipeg.

Je suis tellement content d'être allé.

L'information distribuée au préalable et les dispositions prises par la suite ont été très bien présentées et organisées, ce qui m'a permis à la fois de me préparer pour la conférence et de m'y concentrer une fois sur place. Deux journées ont été consacrées à une série d'exposés et de discussions sur la diversité, sa composition et sa dynamique, et les éléments enrichissants que cela apporte à notre syndicat. L'animation de ces sujets, et un environnement sécuritaire et confortable ont favorisé certaines conversations animées et engageantes pendant les deux journées. La navigation dans les conflits, la recherche d'un terrain commun, la prise de conscience de nos préjugés et les difficultés et les défis d'un lieu de travail diversifié, ainsi que les obstacles formels et informels, auxquels se heurtent un grand nombre d'entre nous, ont été explorés à l'aide d'un certain nombre de méthodes différentes.

J'ai été particulièrement intéressé par l'examen de ce que sont mes propres perceptions, de la façon dont mon syndicat parle de questions de diversité, de la représentation et des accommodements, et par mes échanges avec d'autres collègues d'optique commune.

J'ai été vraiment pris par la vaste gamme de personnes et très heureux de découvrir que je n'étais pas le seul « petit nouveau » et que plusieurs autres étaient là également pour la première fois. Je pense que cela nous a tous mis à l'aise pour participer; moi oui, en tout cas.

Il a été intéressant de situer certaines structures concernant les employés, le syndicat et la direction dans le contexte d'un cadre législatif plus formel, comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et de voir cela d'un regard nouveau, comme nous l'avons fait avec quelques exercices pratiques suivis d'une discussion.

Au-delà des exposés formels, il y a eu l'occasion de faire la connaissance de collègues d'autres coins du Canada, et d'apprendre que la structure et l'approche ne sont pas nécessairement les mêmes partout, même si nous avons tous un intérêt commun à créer un milieu de travail accueillant et respectueux. Toute l'expérience a été extrêmement positive. Par exemple, j'ai soumis récemment un argumentaire pour la création d'un comité des GLBT (gais, lesbiennes, bisexuel-le-s et transgenres) pour le Centre fiscal de Winnipeg et la région du Manitoba, et je suis persuadé que c'est la confiance que j'ai acquise à cette conférence qui m'a poussé dans cette initiative. À la Conférence des CE, j'ai fait la connaissance de certains collègues de la Colombie-Britannique qui ont un comité des GLBT pour leur région depuis près d'une décennie, et j'ai été ravi de pouvoir discuter de son orientation et de son objet, d'exprimer mes réflexions et mes préoccupations, de demander des conseils et de faire du maillage avec des pairs engagés et favorables à l'idée.

Et cela s'est révélé être le gabarit de cette conférence : des gens informés, intéressés, drôles et passionnés, qui œuvrent au maintien de la vigueur de notre syndicat et de nos membres.

**Rob Shaw; CF Winnipeg**  
**Section locale 50031**

# Dualité linguistique et 40<sup>e</sup> anniversaire de la *Loi sur les langues officielles*

Si vous êtes comme moi (à peu près unilingue) vous avez probablement supprimé, sans le lire, ce courriel "à tous les employés". Après tout, c'est juste un autre de ces courriels tape-à-l'œil, avec lesquels l'employeur nous bombarde presque tous les jours. Eh bien, cela veut dire beaucoup de choses à toutes mes consœurs et tous mes confrères unilingues. La direction prêche (pour ceux et celles qui regardent et écoutent) à propos de l'un des éléments essentiels des droits linguistiques créés par la loi :

La ***Loi sur les langues officielles*** reconnaît clairement le droit des employés fédéraux à travailler dans la langue officielle de leur choix, dans les régions bilingues.

Le problème est que, C'EST SEULEMENT LA LOI SUR LES LANGUES OFFICIELLES qui reconnaît ce droit.

Encore une fois, la vertueuse ARC .... ne fonctionne pas de cette façon.

Ils disent aux employés qu'ils ne peuvent pas exercer dans leur propre langue, mais dans celle du client.

Je peux comprendre que nous allons travailler "avec" le client dans sa langue, mais nous sommes censés pouvoir travailler "sur le dossier" du client dans notre langue de choix.

**JUSTE POUR LE PLAISIR, ci-dessous ce courriel destiné "à tous les employés".**

*Barry Melanson; Section locale 00017*

De : NAT-Distribution

Envoyé : 10 septembre 2009 10:52

À : NAT-Dist\_all\_CRA-tous\_ARC

Objet : Linguistic Duality Day and 40th Anniversary of the Official Languages Act / Journée de la dualité linguistique et 40e anniversaire de la Loi sur les langues officielles

Cette année, le Conseil du Réseau des champions des langues officielles, avec l'appui du greffier du Conseil privé, a désigné le 10 septembre 2009 à titre de « Journée de la dualité linguistique » pour célébrer le 40<sup>e</sup> anniversaire de la *Loi sur les langues officielles*.

La première *Loi sur les langues officielles* date de 1969 et visait principalement à reconnaître l'égalité entre le français et l'anglais dans toutes les institutions fédérales et à faire en sorte que la population ait accès aux services des institutions fédérales dans la langue officielle de son choix.

**Une des pièces maîtresses des droits linguistiques** mise en place par le gouvernement a été la *Charte canadienne des droits et libertés*, annexée à la *Loi constitutionnelle de 1982*. En 1988, une nouvelle *Loi sur les langues officielles* a été adoptée. Cette nouvelle loi reconnaît officiellement, entre autres, **le droit des employés fédéraux de travailler dans la langue officielle de leur choix** dans les régions bilingues et fait état d'un engagement du gouvernement fédéral à favoriser le développement des communautés de langue officielle.

Depuis les quarante dernières années, la dualité linguistique a fait des progrès énormes dans la société canadienne et au sein des institutions fédérales. Toutefois, il nous reste encore des défis à relever.

L'engagement de l'Agence à l'égard des langues officielles est primordial. Afin d'affirmer cet engagement, nous avons, entre autres, mis en œuvre un plan d'action de trois ans pour le renouvellement des langues officielles. Nous devons continuer de nous assurer que le droit des employés de travailler dans la langue officielle de leur choix dans les régions bilingues ainsi que celui des contribuables de recevoir des services dans la langue officielle de leur choix est respecté.

Notre engagement à l'égard de la dualité linguistique doit être fondé non seulement sur nos responsabilités légales mais aussi sur le respect et la collaboration entre les membres des deux communautés de langue officielle. Ainsi, la dualité linguistique est directement liée aux valeurs fondamentales de l'Agence. Elle fait également partie de notre identité nationale et constitue un élément essentiel de notre identité canadienne, élément dont nous devons tous être fiers.

Le commissaire  
**William V. Baker**

La championne nationale des langues officielles  
**Karen Ellis**

# NÉGOCIATIONS

Rien de nouveau sous le soleil... oups, où est ce soleil que je vous ai souhaité dans notre numéro de Septembre?

Effectivement il n'y a pas de nouveau concernant l'opposition au Bill C10 de L'AFPC à la Cour Supérieure de l'Ontario. Cependant lorsque vous lirez ces lignes, l'effet du Bill C10 aura touché notre salaire. Nous aurons aussi démontré notre solidarité, le 2 novembre, pour honorer l'intégrité d'une convention collective. Vous voudriez probablement prendre connaissance - sur notre site web - du jugement favorable rendu par la Cour Suprême du Canada, dans la cause des infirmières de la Colombie Britannique, concernant leur contrat, et sur lequel nous basons notre action.

Les sondages du SEI ont clairement démontrés, que la négociation est d'une grande importance pour vous. Il faut cependant faire la démonstration de cette volonté, pour nous assurer qu'une entente négociée de bonne foi, entre deux parties, est sacrée, et ne devrait pas être violée par les politiciens au pouvoir. D'autant plus que cela n'a pas amélioré la situation économique du pays.

Il faudra affirmer et renforcer cette volonté lors de notre prochaine ronde de négociation qui débutera en juin 2010. Rappelez-vous, nous débuterons la négociation avec un poids à trainer (1.5% pour la 1<sup>e</sup> année de notre nouveau contrat).

Votre support et votre solidarité sont vitales au processus de négociation et à notre réussite collective.

Cependant tout n'est pas gris. Depuis la création de l'Agence, le SEI progresse dans l'organisation et la mise en place de différents processus concernant les revendications et les préparatifs de négociation. Notre processus continu de revendications a permis de faire parvenir à L'AFPC plus d'une cinquantaine de revendications dans le cadre de la révision des Directives des Soins Dentaires (Bulletin 07/09 du SEI).

**Une présentation sur notre processus de négociation a été faite lors de notre conférence des présidentes et présidents, vous pouvez la visionner sur notre site web.** Je vous invite à nouveau à nous faire part de vos attentes par le biais de notre processus continu de revendications.

Joyeuses Fêtes. Prenez le temps d'apprécier la vie en famille. Il n'y a pas de loi pour amputer cette richesse et comme dit une publicité « ça n'a pas de prix.. »

Solidairement

*Denis Lalancette*  
2<sup>e</sup> vice-président national



## CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Décembre 7- 10, 2009  
Conseil exécutif  
(Ottawa)

Décembre 10, 2009  
CNCSP  
(Ottawa)

Février 6 - 7, 2010  
Conférence Régionale  
Santé sécurité  
(Toronto)

Mars 16 - 21, 2010  
Conseil exécutif  
(Ottawa)

Mars 18 - 20, 2010  
Conférence des  
présidents/es  
(Ottawa)

Avril 10 - 11, 2010  
Conférence Régionale  
Santé sécurité  
(Saint John's)

Avril 24 - 25, 2010  
Conférence Régionale  
Santé sécurité  
(Galgary)

## JOYEUSES FÊTES

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

## CARTE D'ADHÉSION DE MEMBRE ET CHANGEMENT D'ADRESSE

Lorsque vous complétez une carte d'adhésion de membre, ou un changement d'adresse, veuillez utiliser votre nom légal au complet, comme il apparaît sur vos documents de paie.

De temps en temps, nous recevons des cartes d'adhésion ou des changements d'adresses avec d'autres noms et nous ne pouvons pas les trouver dans le système.



Votre aide est appréciée.

*Sylvie Bastien*  
*Personnel de soutien/effectifs*

(Suite de la page 1)

au moins dans certains cas. Les sujets qui suscitent le plus d'intérêt sont la sécurité d'emploi et la négociation collective.

**Négociation collective :** Huit membres sur dix ont participé à une grève et la moitié ont assisté à la dernière assemblée de ratification pour leur section locale. Plus de quatre sur dix ont été invités par leur section locale à faire part de revendications, et une proportion semblable ont vu des mises à jour quotidiennes. Un tiers des membres sont satisfaits des communications du SEI pendant la dernière ronde de négociations; la moitié de ceux qui ont assisté étaient satisfaits de la structure de l'assemblée de ratification.

**Dotation :** Environ quatre membres sur dix ont participé à un processus de concours qu'ils n'ont pas remporté; la moitié d'entre eux ont utilisé les mécanismes de recours. Seulement un tiers de ces membres pensent que la représentation syndicale aurait été avantageuse. Quatre membres sur dix croient avoir un bon recours en vertu du régime de dotation de l'Agence (RDA).

Ceci n'est qu'un instantané, qui présente certains des points saillants; mais il y a plus, comme nous le verrons plus tard. Le SEI prendra des mesures pour s'améliorer.

Merci de votre participation.

*Comité sur les Communications*

## *Le coin de la présidente*

### MYTHES & FAUSSES IDÉES

Nous avons parcourus les commentaires inscrits dans le questionnaire et nous avons remarqué qu'il existe un certain nombre de mythes et idées fausses. Au cours des prochains numéros, je voudrais en aborder quelques-unes.

#### **Notre premier mythe: le SEI est responsable de la dotation de l'ARC.**

Le SEI continue de placer la dotation comme une exigence prioritaire dans le processus de négociation; toutefois, **la dotation est toujours non-négociable** dans la fonction publique fédérale.

L'employeur semble apprécier les jeux où il est seul à pouvoir changer les règles quand bon lui semble, et selon ses désirs.

Le SEI a un comité de dotation qui agit en tant que défenseur des membres sur les questions de dotation avec l'employeur. Son travail acharné et sa persévérance ont abouti à un certain succès, en convaincant l'employeur d'adapter les processus au profit des membres, mais nous n'avons pas réussi à changer les recours attachés à la dotation.

Les membres nous ont demandé de « régler » la dotation, ou de faire des changements sur la façon dont les compétences, le stade final et les critères de sélection sont déterminés. Soyez assuré que si le SEI avait le contrôle du régime de dotation à l'ARC, il serait très différent.

Nous avons rencontré l'ARC durant des années (dix pour être précise), nous avons fait part de vos préoccupations et vos commentaires à propos de la dotation. Nous allons continuer à nous efforcer d'apporter des changements et représenter les membres.

Certains problèmes de dotation peuvent être contestés par griefs. veuillez vous référer au feuillet inclus dans le présent bulletin, sur ce sujet, et parlez-en avec votre représentant syndical.

*Betty Bannon*

# Les bourses d'études 2009 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 gagnants des bourses d'études nationales pour l'année 2009 sont Jennifer Bryson (Capitale nationale), gagnante de la Bourse d'étude Diana Gee, et Stephan Maloney (Atlantique).



Jennifer Bryson



Stephan Maloney

## LES GAGNANTS ET GAGNANTES DES 10 BOURSES RÉGIONALES SONT:

| RÉCIPIENDAIRE          | RÉGION     | RÉCIPIENDAIRE     | RÉGION                   |
|------------------------|------------|-------------------|--------------------------|
| Audrée Lacombe-Pruneau | Montréal   | Michael R. Price  | Nord et Est de l'Ontario |
| Krista Ganchar         | Prairies   | Patrick Paskaris  | Grand Toronto            |
| Marilyne Sabourin      | Québec     | Kristen Johnstone | Sud ouest de l'Ontario   |
| Karen Holloway         | Atlantique | Carla Drager      | Montagnes Rocheuses      |
| Devin Rosychuk         | Pacifique  | Nida Mushtaq      | Capitale nationale       |

## Félicitations à toutes et à tous !

### 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 représentant local ou expédiez-le directement au bureau national

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