



REUNION SUR LES CENTRES D'APPELS – LE 6 AVRIL, 2008

Face aux sérieuses préoccupations, une résolution a été adoptée par le Conseil Exécutif, pour tenir une réunion des représentantes et représentants des sections locales ayant un Centre d'Appel. Beaucoup d'énergie et de planification y ont été investis.

Le Bureau National du SEI a distribué un questionnaire et a effectué une analyse minutieuse incluant des soumissions écrites reçues des sections locales et des membres. Les objectifs suivants ont été établis :



- Identifier et comprendre les problèmes auxquels font face nos membres dans les Centres d'Appels.
- Identifier des actions qui peuvent être prises aux niveaux local et/ou régional et/ou national pour régler ces problèmes.
- Développer et appliquer un plan d'action à court et à long terme, pour les niveaux local, régional et national du SEI pour régler ces problèmes.

Quatre thèmes majeurs ont émergé :

Les heures d'opération

La dotation

Les conditions de travail

Pension et paie.

Les Ateliers Représentatifs ont été créés pour traiter ces thèmes. Bien que les problèmes et les enjeux identifiés étaient volumineux, chaque atelier a vu ses efforts déployés à la journée longue réussir, en produisant en plénière des rapports clairs et précis et le plus important, en produisant des recommandations à inclure dans les plans d'action pour être développés.

Le SEI a établi un comité Ad hoc pour donner suite à ce travail, pour nos membres des Centres d'Appels.

QUELQUES MOTS SUR LE CONGRÈS

Le Congrès sera tenu du 16 au 19 juillet 2008 à Vancouver, Colombie Britannique. C'est là où 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.



Les résolutions ont été reçues et seront catégorisées et assignées aux quatre comités de pré-congrès (9-11 mai). Elles seront débattues et des recommandations seront faites au congrès. Le comité d'accueil de Vancouver s'affaire à préparer les activités pour les délégué-e-s et leurs familles.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site du congrès au :

www.ute-sei.org/convention2008

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

OÙ EST MA CARTE SANTÉ!!

C'est la question que **VOUS** posez, avec de nombreux autres membres, après l'annonce récente d'encore « **UN AUTRE** » retard. La mise en œuvre de la carte-médicaments du RSSFP a été retardée, malgré les promesses du gouvernement et de notre syndicat.

Cette carte, elle nous avait été promise lors des négociations récentes de 2006 et est sur la table depuis de nombreuses années. Le Conseil du Trésor s'est engagé à la mettre en œuvre en 2008, mais voici que nous apprenons qu'il n'en est qu'aux stades préliminaires de la demande de propositions à la Sun Life et peut-être à d'autres assureurs. Nous apprenons maintenant que la carte « **POURRAIT** » être lancée en 2009, mais il n'y a pas de garantie et il y a eu trop de promesses non tenues à cet égard.

Si ces retards constants vous frustrant, **vous pouvez y faire quelque chose.**

L'AFPC a marqué son mécontentement au Conseil du Trésor mais il faudra l'intervention des membres pour arracher une solution. Il est temps de politiser l'affaire et de communiquer avec les député-e-s, en commençant par le président du Conseil du Trésor, Vic Toews.

Tous les syndiqué-e-s devraient communiquer avec leur député-e et lui demander de prendre contact avec le ministre Toews pour lui exprimer votre colère face aux retards inutiles.

Visitez le site Web de l'AFPC (www.psac.com) pour obtenir les coordonnées de votre député-e. Vous devriez également dire à notre employeur que nous sommes mécontents en inscrivant la question à l'ordre du jour de vos CSP locales, car l'ARC participe à cette initiative et les hauts fonctionnaires de l'ARC devraient faire savoir aux hauts fonctionnaires du Conseil du Trésor que leurs employé-e-s ne sont pas contents.

Vous avez peut-être aussi entendu dire que le Conseil du Trésor ET l'AFPC sont tombés d'accord sur un « **ticket modérateur** » de 1 \$ (un dollar) à **payer** par DIN (identification numérique de la drogue), qui n'est rien d'autre qu'un autre moyen de « **TAXER** » les participants au régime; **c'est mal.**

Si vous n'êtes pas d'accord pour que le syndicat accepte cela, communiquez soit avec John Gordon soit avec Patty Ducharme de l'AFPC, nos représentants dans cette affaire.

C'est votre choix. Ne faites rien, et vous attendrez des années votre carte santé bien méritée, ou **agissez et faites entendre votre voix.**

Le Comité d'action politique du SEI

Nick Stein – Cosimo Crupi – Annette Melanson

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS DU SEI

9 - 11 mai, 2008

Comités pré-congrès SEI
(Ottawa)

2 - 4 juin, 2008

Conseil exécutif du SEI
(Ottawa)

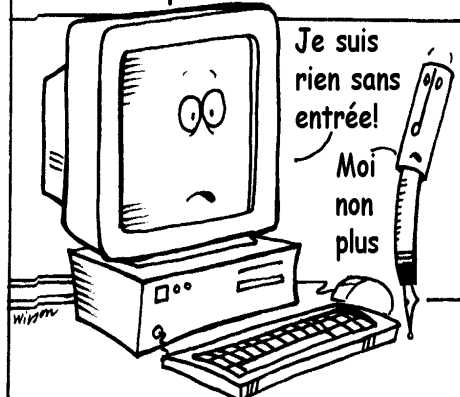
5 juin, 2008

Syndicale-Patronale nationale
(Ottawa)

16 - 19 juillet, 2008

Congrès triennal du SEI
(Vancouver, CB)

**Les communiqués syndicaux ne
s'écrivent pas eux-mêmes !**



Envoyez-nous VOS nouvelles et idées

CORRECTION

Dans notre numéro de décembre 2007, nous avons indiqué que la lettre à l'éditeur « *Quelque chose qui doit être dit à propos de l'activisme des membres* » est écrite par Christine McLennan, on aurait dû mentionné qu'elle l'a été par **Carmene Mattson**. Nous nous excusons de cette erreur.

L'Éditeur

APPEL À LA SOLIDARITÉ

Consœurs, confrères,

les améliorations apportées pour le processus de négociation mis en place par le SEI depuis la création de l'agence, a permis de conclure une entente avantageuse avant l'expiration de la convention collective.

Les objectifs fixés par le comité de négociation, entérinés par le congrès de 2005 dans le « Document d'orientation sur la négociation » (<http://www.ute-sei.org/Francais/comite/negociation/2005/document-orientation-negociation.cfm>) ont été majoritairement atteints. Cette entente, ratifiée le 03 décembre par un pourcentage élevé de vous, les membres, n'est pas parfaite et il y a place à l'amélioration, afin de tenter d'augmenter le taux de satisfaction versus vos attentes.

Toutefois, il faut se considérer privilégiés d'avoir passé cette étape sans devoir recourir aux moyens de pressions habituels, pour convaincre l'Agence de négocier de bonne foi.

Pour plusieurs de vos consœurs, confrères, conjointes, conjoints, parents ou amis travaillant sous l'égide du Conseil du Trésor ou d'autres agences, ce ne sont pas leurs cas, ils sont en campagne de soutien et de moyens de pressions pour leurs équipes de négociations. Pour plusieurs d'entre eux, la période de négociation sera longue et ardue avant de s'entendre avec leurs employeurs respectifs.

Consœurs et confrères du SEI,

j'en appelle à votre solidarité et au bon sens afin que vous respectiez leurs efforts et apportiez votre réconfort à tous ces consœurs et confrères des autres tables de négociation.

Une **règle d'or** - en tant que syndiqués - est de **respecter toute ligne de piquetage**, d'autant plus, si votre endroit de travail est partagé avec d'autres Ministères ou Agences. L'ARC, lors de situation conflictuelle dans un édifice partagé (ou non), a le devoir de vous aviser des actions que vous devrez prendre quand de telles situations conflictuelles se présenteraient.

Consœurs, confrères,

un petit mot d'encouragement, un courriel ou un petit geste (Café) envers vos consœurs et confrères, en situation conflictuelle pour l'obtention d'une entente négociée, est un petit geste simple, mais une grande démonstration de solidarité qui fait du bien aux consœurs et confrères qui n'ont pas encore de convention collective.

Toutes les travailleuses, tous les travailleurs ont le droit à la reconnaissance et au respect de leur employeur par la négociation.

Syndicalement et solidairement;

Denis Lalancette;
2^e VPN - Négociations

Le coin de la présidente

Le congrès approche rapidement.

C'est un temps excitant et soucieux à la fois. Les Officiers nationaux seront élus, le budget adopté, et les décisions qui guident notre direction seront prises. C'est aussi un temps pour réfléchir aux défis et aux succès des trois années passées. J'aimerais saisir cette occasion pour remercier le Conseil exécutif, les Présidentes et Présidents locaux et leurs exécutifs, le Personnel du SEI et surtout, chaque membre du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt pour leur encouragement, leurs efforts et leur soutien.

Vancouver 2008 sera un temps pour apprécier et se rappeler.

Un débat ouvert, honnête et respectueux nous permettra de déterminer notre nouveau mandat de trois ans. C'est le temps pour nous tous de mettre l'accent sur le travail ensemble pour l'amélioration de notre adhésion et notre syndicat.

Notre avenir se repose entre nos mains et dans nos cœurs.

En Solidarité

Betty Bannon
Présidente nationale.



PRIX REMIS LORS DE LA CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTES ET PRÉSIDENTS, DE MARS 2008



Betty Bannon et Nick Stein remettant à
Mary Cordeiro
Le Certificat de mérite Godfroy Côté.



Betty Bannon, remettant à
Lina Ruel
le titre de Membre honorifique du SEI.

RAPPELS DES DATES LIMITES RÉCOMPENSES ET TITRES HONORIFIQUES

BOURSES D'ÉTUDES DU SEI

15 JUIN 2008

SUBVENTION « INTERNATIONAL CHILDREN'S AWARENESS »

15 OCTOBRE 2008

PRIX DU SEI POUR ACTION HUMANITAIRE

07 DÉCEMBRE 2008

NORME DE CLASSIFICATION MG

La plainte en matière de droits de la personne déposée par l'AFPC concernant la norme de classification MG à l'Agence de revenu du Canada a été réglée.

Le règlement de la plainte de l'AFPC élimine l'élément discriminatoire de la norme de classification MG. L'entente prévoit l'élimination de l'obligation de superviser cinq membres du personnel ou plus de la classification du Groupe MG à compter du 1^{er} janvier 2007. Il prévoit aussi l'identification des postes de supervision n'appartenant pas au Groupe MG, et leur réévaluation à la lumière des exigences d'intégration révisées du Groupe MG d'ici la fin de 2008. Les titulaires des postes de supervision reclassifiés subséquentement au Groupe MG auront droit à une rémunération avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007, conformément à la convention collective, à l'exclusion des mesures incitatives liées au rendement de l'exercice se terminant le 31 mars 2007.

Betty Bannon, Présidente nationale

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.



SANTÉ CANADA - ÉVALUATIONS DE L'APTITUDE AU TRAVAIL

L'employeur peut envoyer un-e employé-e se soumettre à une évaluation de l'aptitude au travail (EAT), communément appelée évaluation de Santé Canada. Pour ce faire, il doit avoir une raison valable pour demander l'évaluation, comme :

- l'employé-e a été exposé à un risque pour la santé au travail, p. ex., un déversement de produits chimiques;
- l'employé-e semble avoir de la difficulté à s'acquitter des fonctions de son poste, ou son comportement semble être modifié par des facteurs liés à la santé;
- l'employé-e s'absente pour une longue période, sans date de retour prévue; ou
- l'employé-e revient au travail après un congé de maladie et on s'interroge sur sa capacité d'exercer ses fonctions.

L'employeur doit obtenir le consentement de l'employé-e pour l'évaluation et doit remplir une Analyse du travail de Santé Canada, pour expliquer les raisons de l'évaluation.

Il importe de noter que l'employé-e a droit à une copie des raisons de l'évaluation. En cas de problème avec la nature des raisons, l'employé-e a tout intérêt à en discuter avec les médecins.

L'évaluation de l'aptitude au travail est effectuée par des médecins de santé au travail, avec l'apport du médecin personnel ou du spécialiste de l'employé-e, avec le consentement écrit de l'employé-e.

Après l'évaluation, l'employeur et l'employé-e reçoivent tous deux un rapport écrit sur la capacité de l'employé-e de s'acquitter des fonctions de son poste, avec mention des limitations ou des restrictions physiques particulières.

Le professionnel de la santé qui effectue l'évaluation ne dévoile à l'employeur que les renseignements qui lui permettent de prendre les mesures qui s'imposent, p. ex., des renseignements sur les limitations liées à l'état de santé nécessaire pour le poste.

Les renseignements médicaux confidentiels ne sont pas communiqués, à moins que cela ne soit nécessaire pour établir des stratégies ou options d'adaptation appropriées, et ils ne sont communiqués qu'avec le consentement écrit de l'employé-e.

Il importe également de noter que l'employé-e peut voir un médecin privé.

L'Agence doit fournir le formulaire médical approuvé de Santé Canada ou un formulaire médical de l'Agence avec une description du travail, y compris des dangers, de l'étendue de l'exposition ou de l'utilisation de matériel de protection.

Le médecin privé note les résultats sur le formulaire en question, avec le consentement écrit de l'employé-e, et envoie le formulaire avec les résultats des tests de laboratoire, s'il y en a, à titre confidentiel, au professionnel de la santé de Santé Canada, qui vérifie si le formulaire est complet et si les tests nécessaires ont été effectués.

Le consentement écrit de l'employé-e devrait également être assorti de son accord autorisant le professionnel de la santé qui effectue l'évaluation à communiquer avec le médecin qui a examiné l'employé-e. Par la suite, le professionnel de la santé au travail de Santé Canada transmet une évaluation à l'Agence et à l'employé-e.

Si vous avez un problème quelconque avec une demande de l'employeur au sujet d'une évaluation de Santé Canada – Évaluation de l'aptitude au travail, vous avez intérêt à demander de l'aide - et des conseils - à vos représentantes et représentants syndicaux locaux.

*Chris Aylward; Président
Comité national de la santé et de la sécurité du SEI*



PARLONS ERGONOMIE

Ergonomie, un mot très sensible actuellement, tellement sensible que nous avons un nouveau règlement dans le *Code canadien de santé et sécurité au travail*. En effet la partie XIX des *Règlements sur le programme de préventions des risques* stipule que l'employeur, en consultation avec le comité d'orientation ou à défaut avec le comité local, élabore et met en œuvre un programme de prévention des risques professionnels y compris ceux liés à l'ergonomie.

Durant les dernières négociations, nous avons même une revendication demandant à l'ARC de mettre en place un programme interne national de consultation et d'évaluation ergonomique, je ne sais pas si cette revendication a porté fruit mais nous pouvons souhaiter la bienvenue au Règlement XIX.

Selon le règlement, l'employeur recense et évalue tout facteur lié à l'ergonomie; tel que les exigences physiques des tâches, le milieu de travail, les méthodes de travail et l'organisation du travail ainsi que les circonstances dans lesquelles les tâches sont exécutées, de plus il évalue les caractéristiques des matériaux, des biens, des choses et des espaces de travail.

Pourquoi vous signaler ceci?

Et bien, depuis plusieurs années au centre fiscal nous avons ce que nous appelons un programme d'ergonomie interne. Il s'agit d'un comité d'employés qui ont été formés afin de permettre aux membres d'obtenir les mesures nécessaires pour rendre leur station de travail confortable et conforme ergonomiquement.

Il y a plusieurs années, ce comité a été créé après la constatation que les maux de dos et les maladies se terminant en « ite » augmentaient dangereusement auprès des membres. Il a été décidé, à ce moment, de former un groupe de personnes pour positionner ergonomiquement tous membres qui en faisaient la demande. Cela ayant eu un grand succès, la gestion a renouvelé ce comité depuis ce temps. Encore aujourd'hui le comité d'ergonomie est très actif et fait des actions pour permettre à des membres de prévenir les différents maux possibles dus à une mauvaise position ou à du matériel non ergonomique.



C'est trop cher pour l'employeur de respecter des règlements ergonomiques.

Dans le nouveau Règlement XIX, l'employeur doit prévoir une formation à chaque employé en matière d'ergonomie. Évidemment, enfermer tout le monde dans une salle de cours n'est pas très efficace, mais une façon de rencontrer cette obligation est bien entendu de créer un comité et de former les membres dudit comité, et eux pourrons rencontrer tous les membres de votre bureau pour les observer et modifier leur environnement de travail, de façon à réduire les risques de maladie chronique et ainsi faire de la prévention.

Je vous encourage donc, si vous avez le moindre problème médical tel que tendinite, maux de dos etc., à faire une demande auprès de votre gestionnaire pour obtenir les services d'un ergonomiste, afin d'étudier votre position et vos outils de travail. De plus, vous devriez demander à votre employeur de mettre en place un comité permanent, car nous avons régulièrement du personnel qui se déplace dans un nouvel environnement et nécessite des ajustements à leur position ou outil de travail. C'est un mécanisme qui ne coûte que du temps et qui peut sauver beaucoup de maux à nos membres.

Daniel Gagnon; Président
Section locale 10004, Jonquière



Les membres se prononcent

L'IMPORTANCE DES CHANCES ÉGALES

En octobre 2007, j'ai participé à la Conférence des chances égales, où j'ai vécu la merveilleuse expérience d'entendre des conférencières et conférenciers exceptionnellement engagés, comme le Sénateur Don Oliver et M. Neil Macdonald. C'est pendant la séance avec le sénateur Don Oliver que j'ai demandé : « Comment venir à bout des problèmes d'auto-identification? Dans le contexte où les personnes ne veulent pas s'auto-identifier. » Le sénateur n'avait de stratégie à proposer, mais il m'a demandé si j'en avais, moi, une stratégie ou des solutions.

Suite à la demande du sénateur, je me suis mise à faire des recherches dans Internet sur l'auto-identification. Pour moi, c'était peut-être l'un des meilleurs outils pour cela. Cependant, j'ai constaté que le gros de l'information disponible concernait des études sur le racisme aux États-Unis.

Puis, la chose la plus naturelle s'est produite : j'ai eu une conversation avec un autre membre d'une minorité visible, où j'ai compris que l'approche habituellement la plus simple est la meilleure façon de régler un problème. Mon interlocuteur m'a fait part de ses perceptions, en disant que, selon lui, il n'y a pas vraiment de problème pour les minorités visibles et que, de fait, les membres des minorités visibles ont les mêmes « garanties » que ceux des minorités non visibles.

C'est là que se situe le problème, à mon avis : les minorités visibles elles-mêmes croient qu'il n'y a pas de fossé entre les employé-e-s membres des minorités visibles et non visibles, et c'est peut-être un problème dont la solution peut venir du mouvement syndical.

La solution se trouve dans les mouvements de la base, soit chez les syndicats soit dans d'autres minorités visibles, au travail et dans la grande collectivité, ou encore en collaboration entre eux.

Avec Elaine Courtney, le sénateur nous a fait part d'une foule de statistiques et de faits, fondés sur des données de recensement qui commencent à dater, au sujet des minorités visibles et de leurs problèmes. Il en est ressorti qu'il y a un écart entre la disponibilité sur le marché du travail et le pourcentage des membres des minorités visibles dans l'effectif de la direction, et chez les superviseurs (au niveau national) et que le taux croissant d'immigration fait prévoir que la disponibilité sur le marché du travail, sera plus grande et que cet écart sera encore plus prononcé. C'est cela que les gens doivent savoir.

Comment le leur faire savoir?

Voici certaines idées auxquelles j'ai songé pour diffuser cette information et dire à nos consœurs et confrères qu'il y a encore des enjeux et que, même si certains bureaux semblent avoir de plus gros problèmes que d'autres, nous restons solidaires :

- Des bulletins des comités des minorités visibles
- Une brochure que créerait le syndicat pour le travail et pour l'extérieur du travail. Cette brochure pourrait être distribuée dans les bureaux d'emploi, à DSC, à Winnipeg au Centre international, dans les collectivités enregistrées (à Winnipeg l'Association chilienne).
- La tenue d'ateliers ou de séances à l'heure du déjeuner pour expliquer ce que signifie vraiment l'auto-identification (nous pourrions travailler en partenariat avec le Comité CANE) et la recension des programmes que l'employeur a créés pour aborder certains de ces enjeux.
- La distribution d'information ou la présentation d'un bref discours/exposé aux festivals des minorités visibles locales (le ou la représentant-e syndical-e au sein du comité peut s'en charger) au sujet de l'importance de l'auto-identification et de la participation aux programmes de l'employeur.



Les membres se prononcent

Le 13 février 2008, le commissaire William V Baker a annoncé que l'ARC a reçu une mention honorable dans le cadre des prix nationaux d'excellence en gouvernance. Confrère Brunette a réagi le même jour à cette annonce, en envoyant la réponse ci-dessous au Commissaire :

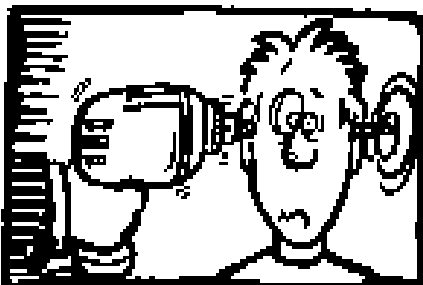
Bonjour M. Baker,

Vous me voyez ravi que l'organisation reçoive un prix de cette envergure.

Probablement que les membres du jury ne recevaient pas leur paye de notre agence, car ils auraient très vite changé leur position sur les pratiques de gouvernances si exceptionnelle de notre agence.

En effet, lorsqu'une organisation tel que la nôtre n'est même pas en mesure de payer ses employés à temps tel que la convention collective l'exige, je pense qu'il n'y a pas lieu de se réjouir et de fêter. Pour votre bénéfice, Monsieur Baker, il y a encore plusieurs employés de votre agence aux prises avec de nombreux problèmes, de diverses nature mais tous reliés à leur rémunération et qui ne sont pas réglés. Vous n'avez qu'à vous adresser au bureau de la rémunération à Ottawa et demander à voir les nombreux billets de services en suspens pour comprendre la situation qui n'est toujours pas réglé. Ces billets prennent plusieurs semaines à être traités, ce qui amplifie les problèmes dans plusieurs situations. Vous conviendrez avec moi, monsieur Baker, que ce n'est pas normal qu'un employé ne soit pas rémunéré selon l'échelle salariale pour la classification qu'indique son certificat de nomination.

Je ne veux pas vous énumérer ici en détails plein de situations particulières qui sont toutes aussi importantes les une que les autres, mais ce que je veux porter à votre attention, c'est le fait qu'un employé qui n'est pas rémunéré selon ce qu'il a droit ne peut pas performer à sa pleine capacité ni à la pleine mesure de son talent.



En plus il y a une perte de temps énorme de la part de tous les intervenants pour tenter de trouver une solution à ces difficultés financières.

Il reste encore beaucoup de chemin à faire en rémunération avant de recevoir un prix d'excellence.

Je vous remercie pour votre compréhension à la situation que vivent nos membres, vos employés.

*Denis Brunette; Président
Section locale 10017 , Montréal/Rive-sud*

(Suite de la page 1)

- Dans le cadre d'événements comme le Jour de l'élimination du racisme, le Mois de l'histoire des Noirs, etc..., l'envoi d'un courriel avec certains de ces renseignements.
- La présentation d'exposés dans les centres communautaires (comme l'Association chilienne de Winnipeg, etc...).

J'ignore si, à la fin, cela règlera complètement notre problème. Je ne sais même pas si cela fera une énorme différence. Mais je sais que je devrais chercher une solution et diffuser de l'information et je crois qu'un changement, même petit, c'est mieux que pas de changement.

Solidairement,

*Marcela Popowich; Secrétaire,
Section locale 50032 (Winnipeg)*



LETTRE À L'ÉDITEUR

Quelques précisions sur les conditions auxquelles sont sujets les membres qui désirent garder leur adhésion, alors qu'ils sont en congé non payé (invalidité, accident de travail, etc.)

Pour ces membres qui sont en congé d'invalidité, d'accident de travail ou autre congé non payé et qui désirent garder leur adhésion à l'AFPC, il y a une section dans la Constitution de l'AFPC qui permet à ces membres de garder leur adhésion en règle.

L'article 4 Paragraphe (2) des Statuts de l'AFPC affirme que, on entend par membres en règle:

- (f) les membres non cotisants de l'AFPC, qui n'ont pas d'autre emploi et qui sont temporairement en congé non payé – par exemple, en congé d'invalidité, de maternité, de paternité, d'adoption, ou pour les soins aux membres de la famille, - et qui ne sont pas tenus de verser des cotisations, en espèces ou en pourcentage, en vertu de l'article 24, pendant la durée de leur congé non payé;

L'article 24 Paragraphe (23) des Statuts de l'AFPC affirme que:

- (a) Les membres qui n'ont pas un autre emploi et qui sont temporairement en congé non payé, pour cause de maladie ou d'invalidité, ne sont pas tenus de verser leurs cotisations pendant qu'ils sont en congé.
- (b) Les membres en congé de longue durée sans traitement pour d'autres motifs, selon que le détermine le CEA, ou qui ont été mis en disponibilité, ne sont pas tenus de verser leurs cotisations pendant qu'ils sont en congé sans traitement ou pendant leur période de mise en disponibilité.

Cependant, **il incombe au membre d'aviser l'AFPC de sa situation**. Si ceci n'est pas fait, la section de l'Effectif ne peut savoir au juste la situation dans laquelle se trouve le membre.

En effet, les listes de l'effectif indiqueront simplement que le membre en question ne verse plus ses cotisations, et non la raison pour laquelle il ne les verse pas. Après un certain temps, le nom du membre sera enlevé des listes des membres cotisants.

Donc, les membres doivent communiquer avec le bureau du Président national de l'AFPC par courriel à gordonj@psac-afpc.com, par lettre au 233 rue Gilmour, 11^e étage, Ottawa, Ontario, K2P 0P1 ou par télécopieur au 613-567-0385 et demander que leur statut demeure en règle.

Betty Bannon
Présidente nationale.



POUR VOTRE INFORMATION

NE LE FAITES PAS! ACCÈS NON AUTORISÉS

Si l'accès que vous êtes sur le point de faire n'est pas relié aux fonctions de votre travail :

NE LE FAITES PAS !

Vous pouvez penser que vous fournissez un service au public mais cela pourrait vous coûter votre emploi.

Nous continuons à voir des membres écoper de mesures disciplinaires - allant jusqu'au congédiement - pour des accès non autorisés.

- L'écran de votre ordinateur vous le rappelle
- l'employeur vous l'a rappelé; et
- le syndicat continue de vous le rappeler.

Pourtant ça continue !!!

S'il vous plaît, posez-vous une question avant d'accéder à un compte :

cet accès est-il relié aux fonctions de mon travail ?

Si la réponse est "non" :

NE LE FAITES PAS!

Betty Bannon,
Présidente nationale

Température dans les édifices à bureau

C'est le temps de l'année où quelques bureaux semblent avoir des problèmes de conditions ambiantes. La politique de l'Agence « *Utilisation et occupation des bâtiments* » traite de la température de bureau (Annexe A).

Pour répondre à quelques questions à savoir quand l'employeur doit cesser ses activités et permettre aux employés de quitter le lieu de travail, référez-vous au paragraphe 1.2 (b) où on explique que les conditions sont considérées comme insatisfaisantes si :

- le facteur humidex dépasse 40 ou si la température de l'air (thermomètre sec) tombe au dessous de 17 C ou
- s'il est pratiquement impossible d'avoir accès aux instruments qui permettraient de mesurer précisément l'indice humidex dans l'heure suivant la plainte, une température de 29 C ou plus doit être considérée comme insatisfaisante. Les gammes de température inconfortables et idéales, montrées ci-dessous, sont également expliquées dans l'annexe A.
- La politique est aussi disponible sur l'info zone (Coin des employé-e-s / Au travail / Relations au travail - politiques de gestion (remplacent les CNM), Politique sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments.

		Humidité relative (%)																	
		Temp (°C)	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30	25	20
Températures acceptables	Températures idéales	35		58	57	56	54	52	51	49	48	47	45	43	42	41	39	37	36
		34	56	57	55	53	52	51	49	48	47	45	43	42	41	39	37	36	
		33	55	54	52	51	50	48	47	46	44	43	42	40	38	37	36	34	
		32	52	51	50	49	47	46	45	43	42	41	39	38	37	36	34	33	
		31	50	49	48	46	45	44	43	41	40	39	38	36	35	34	33	31	
		30	48	47	46	44	43	42	41	40	39	37	36	35	34	34	31	31	
		29*	46	45	44	43	42	41	39	38	37	36	34	33	32	31	30		
		28	43	42	41	41	39	38	37	36	35	34	33	32	31	29	28		
		27	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	25		
		26	39	38	37	36	35	34	33	32	31	31	29	28	28	27	27		
25	37	36	35	34	33	33	32	31	30	29	28	27	27	27	26	25			
24	35	34	33	33	32	31	30	29	28	28	27	26	26	25	25	25			
23	33	32	32	31	30	29	28	27	27	26	25	24	24	23	23	23			
22	31	29	29	28	28	27	26	26	24	24	23	23	23	23	23	23			
21	29	29	28	27	27	26	26	24	24	23	23	22	22	22	22	22			
20	27	27	26	25	25	24	24	23	22	22	22	21	21	20	20	20			
19	25	25	24	24	23	23	22	22	21	21	20	20	19	19	19	19			
18	23	23	22	22	21	21	20	20	19	19	18	18	17	17	17	17			
17	21	21	21	20	20	19	19	18	18	17	17	16	16	16	16	16			

*29°C

Si n'est pas possible d'avoir accès à des instruments qui permettront de mesurer avec exactitude l'indice d'humidité en deça d'une heure de la réception d'une plainte, une température de 29°C ou plus sera considérée inconfortable.

Humidex

- Réaffecter les employés ou les renvoyer chez eux
- Mesures correctives
- Niveau idéal