



CONGRÈS 2008

Le 15^e congrès triennal du Syndicat des employé-e-s de l'impôt a eu lieu à Vancouver, en Colombie-Britannique, du 16 au 19 juillet 2008. Il a rassemblé des militantes et militants du SEI des quatre coins du pays (165 délégué-e-s, 160 observatrices et observateurs), ce qui en fait notre plus gros congrès jamais vu.

Notre congrès était placé sous le thème « **J'Y TIENS, DONC JE M'IMPLIQUE** ».

Et c'est exactement ce que nous avons fait, et beaucoup plus encore.

Avant, entre et après les activités de la journée, les personnes présentes ont fait des dons à un grand nombre de collectes de fonds pour venir en aide aux personnes dans le besoin.

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

- Élections des officiers nationaux (voir documents joints pour les résultats)
- Un budget de fonctionnement pour les années 2009, 2010 et 2011 a été approuvé; il prévoit une augmentation de 0,25 \$ de la cotisation mensuelle pour chacune des trois années.
- La Conférence nationale sur la santé et la sécurité a été enchâssée dans nos Statuts, et il y aura trois Conférences régionales sur la santé et la sécurité avant le prochain congrès.
- Il y aura une Conférence nationale du PAE avant notre prochain congrès triennal en 2011.
- L'appui politique du SEI a fait l'objet d'un vote d'approbation.

La reconnaissance est un aspect précieux et important de votre Syndicat et une activité qui nous tient à cœur.

À Vancouver, le Comité des récompenses et des titres honorifiques a eu le plaisir de faire les présentations suivantes :

- **Marcel Bertrand**, VPR de Québec, a reçu le titre de membre à vie.
- **Jerry Dee**, VPR du Grand Toronto, a reçu le titre de membre à vie.
- **Kent MacDonald**, ART, a reçu le titre de membre à vie.
- **Betty Bannon**, Présidente nationale et **Bryce Krochter**, York nord. ont reçu des boutons insignes de 35 ans de services. (Nouveau, en or massif comme cela convient à une récompense de telle importance).

Le syndicat aimerait sincèrement remercier le Comité d'accueil de Vancouver, ainsi que tous les volontaires, pour tous leurs travail et efforts qui ont grandement aidés au succès de ce congrès.



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

TOUT EST POUR NOUS

La viabilité et l'efficacité de votre section locale et de notre syndicat reposent carrément sur vos épaules. Ce sont vos efforts qui, en définitive, aideront votre section locale à maintenir ou reprendre vigueur et vitalité, mais sachez que vous n'êtes pas seuls et isolés. Les connaissances, les aptitudes et les capacités de chacune et chacun au sein de votre Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, sont les ingrédients qu'il faut pour faire prospérer une section locale.

S'agissant de soutien, l'infrastructure nationale du SEI est conçue et fonctionne comme aucune autre. Chaque membre et chaque représentante et représentant de section locale peut s'attendre à un appui sans réserve. Chacune et chacun est au sommet de notre organisation en forme de pyramide renversée. Les réponses sont à portée du téléphone ou du courriel.

Nous vous suggérons de visiter notre site Web du SEI (www.ute-sei.org) ou de vous procurer un *Manuel du propriétaire du SEI*, en vous adressant à une représentante ou un représentant de section locale. Ces deux instruments sont véritablement des RÉPERTOIRES DU SAVOIR, DES COMPÉTENCES ET DES APTITUDES.

Il n'y a pas de méthode particulière ni prescrite pour assurer LA VIABILITÉ ET L'EFFICACITÉ d'une section locale. Il importe de reconnaître que les stratégies de perfectionnement et d'encouragement sont aussi variées que les désirs et les besoins de chacune et chacun d'entre nous. Nous devons tous aborder chaque enjeu, chaque préoccupation, comme une occasion de croissance personnelle, de participation, de collaboration et d'appartenance. Certes, nous avançons tous à un rythme différent, et nous avons tous une façon qui nous est propre d'aborder et d'embrasser les enjeux, mais nous sommes tous motivés par nos désirs et nos besoins et par notre souci de satisfaire à ces besoins.

Il est réconfortant de croire que « Tout est pour MOI », mais n'oublions pas qu'il vaut mieux penser : « Tout est pour NOUS » Donc, rappelez-vous : La viabilité et l'efficacité de votre section locale et de notre syndicat, reposent carrément sur chacune et chacun d'entre NOUS.

Comité sur les communications du SEI

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS DU SEI

01- 03 déc, 2008

Conseil exécutif
(Ottawa)

04 déc, 2008

Comité national
de consultation
syndicale patronale
(Ottawa)

QUESTIONNAIRE POUR LES MEMBRES DU SEI – JUSTE POUR VOUS

Au Congrès triennal du SEI, en juillet 2008, vos représentantes et représentants délégués ont reconnu qu'un syndicat est un groupe collectif de travailleuses et travailleurs unis vers un objectif commun :

Promouvoir et poursuivre les intérêts collectifs des membres.

Ils ont donc confié au Bureau national le mandat de :

- Élaborer un questionnaire national, vous le distribuer, à vous les membres, puis analyser et totaliser les résultats.



Votre Syndicat travaille à l'élaboration du questionnaire, qu'il vous expédiera directement d'ici quelques mois.

Sur réception, **VEUILLEZ PRENDRE LE TEMPS D'Y RÉPONDRE ET DE LE RETOURNER.**

Ce sera **UN PETIT PAS** vers votre appartenance à votre Syndicat, et **UN PAS DE GÉANT** vers la **SOLIDARITÉ SYNDICALE.**

Comité sur les communications du SEI

DÉCLENCHEMENT DES ÉLECTIONS – QUE PEUVENT FAIRE LES MEMBRES DU SEI?

Le premier ministre Harper a déclenché des élections et l'une des nombreuses questions que nous pouvons nous poser, c'est ce que nous pouvons faire en tant que membres du SEI.

La réponse simple à cette question est : « Nous pouvons faire beaucoup et nous pouvons élire les personnes qui comprennent nos préoccupations à l'ARC ».

N'étant pas en négociation, comme la plupart de nos consœurs et confrères de l'AFPC, et nos ami-e-s de l'IPFPC, qui sont actuellement en négociation avec l'ARC, nous pouvons chercher des améliorations. Sommes-nous satisfaits :

- de la façon dont l'ARC dirige le processus de dotation?
- de notre système de paie actuel?
- du fait que l'ARC, par son initiative de dotation interne, retire des ressources de l'observation et de l'exécution de la loi, à un moment où le vérificateur général l'a critiqué il n'y a pas si longtemps pour l'ampleur de ses comptes à recevoir?

Nous avons un intérêt direct dans ces élections, non seulement en raison de nos préoccupations au travail, mais aussi de nos familles et de nos communautés. Combien d'entre nous vivent dans des milieux où les entreprises de fabrication et d'exploitation forestière ont été décimées? Cela a des impacts significatifs sur la valeur de nos maisons et le bien être économique de notre communauté.

Les services que les membres du SEI offrent à la population ne sont pas nécessairement appréciés en général, mais ils sont essentiels pour tous les Canadiens et Canadiennes. Si les contribuables ne paient pas leur dû, le gouvernement n'a pas les ressources nécessaires pour les soins de santé, les services d'éducation et d'autres services essentiels.

- Vous devez assister aux réunions de tous les candidat-e-s.
- Vous devez écrire des lettres aux journaux.
- Vous devez poser des questions à tous les candidat-e-s et poser les questions qui sont importantes pour vous.

Si nous ne posons pas les bonnes questions ou ne prenons pas le temps d'assister aux réunions, rien ne changera, et c'est ce qu'il ne faut pas.

Exercez votre droit démocratique et votez pour les candidat-e-s ou le parti politique qui donnent les bonnes réponses.

Si nous ne le faisons pas, nous ne pourrons nous le reprocher qu'à nous-mêmes.

Le Comité national d'action politique (CAP) du SEI vous transmettra bientôt, par l'entremise de votre section locale, des questions détaillées et utiles à poser aux candidats et candidates.

Comité d'action politique (CAP) du SEI

Le coin de la présidente

Dans mon dernier « *Coin de la présidente* » (mars 2008), je vous disais que le Congrès approchait à grands pas et qu'il promettait des moments d'excitation et d'anxiété.

Eh bien, notre Congrès est passé et, oui, nous avons vécu l'anxiété et l'excitation.

Notre budget des trois prochaines années a été adopté et de nombreuses décisions nous ont imprimé notre orientation.

Nous avons élu nos dirigeantes et dirigeants nationaux et je suis honorée, en toute modestie, et emballée d'avoir été réélue pour un quatrième mandat à la présidence nationale.

Je félicite toutes les personnes qui ont proposé leur candidature aux nombreuses charges; je les remercie de leur campagne et de leurs efforts, qui ont contribué à l'amélioration de notre syndicat.

Si mars a été un temps de réflexion sur les succès et les défis passés, le temps est venu de nous attaquer au mandat issu du Congrès, ainsi qu'aux défis qui se présenteront presque quotidiennement.

Il est temps de travailler en concertation à l'amélioration de la situation des membres et de notre syndicat.

Notre avenir est entre nos mains et dans nos cœurs.

Betty Bannon
Présidente nationale

RÉUNION DU COMITÉ AD HOC DU SEI SUR LES CENTRES D'APPELS



Le Comité ad hoc du SEI sur les Centres d'appels

Le Comité ad hoc du SEI sur les Centres d'appels s'est réuni les 9 et 10 septembre 2008.

Le Comité a été approuvé par le Conseil exécutif pour adresser les quatre préoccupations majeures identifiées par les membres travaillant aux centres d'appels à travers le pays :

Les heures de services; La dotation;

Les conditions de travail; Les prestations de retraite et la rémunération.

Le mandat a été établi, les objectifs identifiés et un plan d'action a été développé.

Un réseau des représentants des Centres d'appels sera mis sur pied, pour faciliter la communication et assurer une participation et une rétroaction rapides.

Les VPR et les sections locales ayant des centres d'appels, seront contactés au courant du mois, pour fournir au comité l'information nécessaire à présenter lors d'une prochaine rencontre initiale avec l'employeur.

Debbie Ferguson; pour le Comité ad hoc du SEI pour les Centres d'appels

RAPPEL

INTERNATIONAL CHILDREN'S AWARENESS CANADA

Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt parraine chaque année une étudiante ou un étudiant pour accompagner le capitaine Smith de l'International Children's Awareness (ICA) et son équipe en Afrique pour les aider à amener de l'eau fraîche aux villages d'Afrique. Le financement de ce projet est estimé à 5 000 \$. Le voyage a généralement lieu en février. Nous subventionnons également un(e) membre en règle du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt d'un montant de 2 500 \$ pour se rendre en Afrique et aider dans ce travail.

L'étudiante ou l'étudiant ainsi que le ou la membre doivent être âgés d'au moins 18 ans et avoir un passeport à jour. Elles ou ils doivent recevoir toutes les inoculations nécessaires avant de partir pour l'Afrique et devront signer une renonciation en faveur du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, exonérant le Syndicat de toute responsabilité pour les accidents ou les blessures qui peuvent se produire. L'ICA pourrait également faire remplir des documents.

Toutes les demandes doivent être envoyées au *Comité des récompenses et des titres honorifiques* au plus tard **le 15 octobre 2008, accompagnées d'un essai** exposant les raisons pour lesquelles vous aimeriez faire partie de l'équipe ICA du capitaine Smith en Afrique et des projets de l'International Children's Awareness.

Pour l'année 2008, les demandes doivent être envoyées par courriel à basties@ute-sei.org, par télécopieur au 613-234-7290 ou par courrier au Bureau national du SEI, Comité des récompenses et des titres honorifiques, 233, rue Gilmour, bureau 800, Ottawa (Ontario) K2P 0P2.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités auxquelles vous participeriez dans le cadre du projet, vous pouvez envoyer un courriel au capitaine Smith à Smith.erc@forces.gc.ca.

*Terry D. Dupuis; Président,
Comité des récompenses et des titres honorifiques*

CHANGEMENT D'ADRESSE

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

Si vous n'avez pas accès à un courriel, svp transmettez-le (avec votre numéro de membre de l'AFPC) à un-e représentant-e local-e, ou expédiez-le directement au bureau national :

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



LA DIVERSITÉ; NOS DIFFÉRENCES, NOS RESSEMBLANCES

L'Agence du revenu du Canada (ARC) a conçu un nouvel outil d'apprentissage en ligne, pour aider tous ses employés à mieux comprendre la diversité.

La diversité est un concept qui favorise le respect mutuel, l'acceptation, le travail d'équipe et la productivité entre des personnes qui sont différentes par les antécédents professionnels, l'expérience, l'instruction, l'âge, le sexe, la race, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la religion les aptitudes physiques et toutes les autres façons qui nous différencient les uns des autres.

La diversité est l'individualité ou le caractère unique des personnes, qui se manifeste des caractéristiques visibles et invisibles.

Le Comité des chances égales du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt a eu l'occasion de prendre connaissance de la version préliminaire de ce cours, et de faire valoir ses commentaires. Nous sommes heureux d'en appuyer la version finale, qui est maintenant accessible dans l'InfoZone de l'ARC.

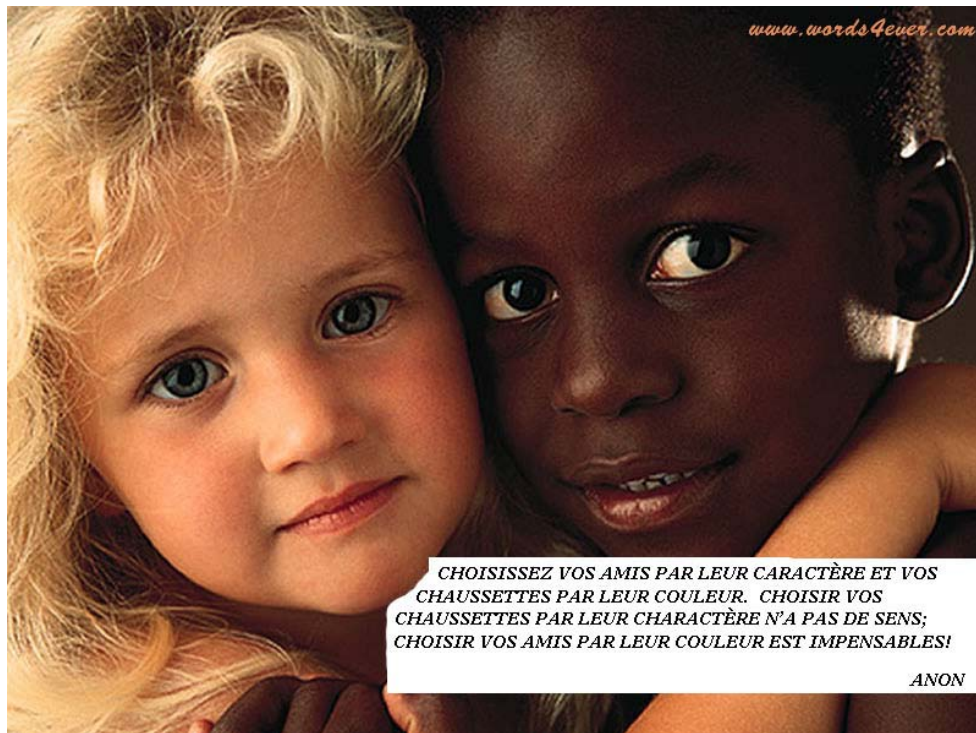
Ce cours fait un sort à certains des mythes qui entourent la diversité. Bien des gens croient que la diversité n'est qu'une autre version de l'équité en matière d'emploi. De fait, l'équité en matière d'emploi est fondée sur une loi et met l'accent sur quatre groupes désignés. La gestion de la diversité est un concept plus vaste et plus inclusif qui transcende les quatre groupes désignés d'équité en matière d'emploi, car elle consacre la nécessité de créer un milieu de travail équitable et de mieux servir une clientèle variée.

Le cours explique comment la législation, les politiques et les pratiques comme la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* intéressent la diversité et visent à accroître la sensibilisation et la compréhension de la diversité chez tous les employé-e-s.

Notre employeur s'est engagé à équiper ses employé-e-s des outils nécessaires, pour travailler avec un public de plus en plus diversifié.

Nous encourageons tous les membres du SEI à saisir cette occasion, à ajouter ce cours à leur plan d'apprentissage individuel et à appliquer les leçons apprises, à leur travail et à leur activité syndicale.

Cindy Little; Comité des chances égales du SEI



LA SANTÉ MENTALE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Le milieu de travail a connu au cours des dernières années de profondes transformations. Ces changements ont eu pour effet d'augmenter les problèmes de santé mentale notamment l'incapacité de travail, perte de productivité et un taux d'absentéisme à la hausse. En fait, la moitié des Canadiens (46%) pensent que les gens utilisent l'expression maladie mentale pour excuses pour un mauvais comportement!!

En tant que représentante syndicale, j'ai à maintes reprises eues l'opportunité de constater que les gestionnaires faisaient partie de ce si grand nombre. Les gestionnaires avaient une grande difficulté à cerner ce qui était un problème au niveau du rendement et ce qui était plutôt une maladie mentale. Malheureusement, cela a un impact très négatif sur les employés, ils se sentent encore plus stigmatisés et ils n'ont pas nécessairement les recours nécessaires pour adresser la situation. Le manque au niveau de la réintégration au milieu de travail adapté et une plus grande flexibilité de la part de l'employeur, sont des défis que doivent surmonter ces employés, en plus d'être victimes de stigmatisation et discrimination.

1. Stratégies de prévention

Offrir des ateliers d'information et inciter les gestionnaires et les employés à acquérir une meilleure compréhension de cette situation.

2. Le retour progressif au travail

Dans nos milieux de travail, nous rencontrons de plus en plus souvent des employés et/ou gestionnaires qui s'absentent du bureau pour une courte ou longue durée du à, soit une dépression, un épuisement "burn out", de l'anxiété, des crises de panique etc.... Pendant leur arrêt de travail, ils sont souvent entourés de professionnels qui les aident à surmonter leur épreuve mais quand le temps arrive pour retourner au travail, il y a peu de ressources et les gestionnaires ne sont pas nécessairement "équipés" pour composer avec une telle situation ce qui peut, éventuellement empirer le sort de l'employé.

Donc, je propose qu'une formation soit obligatoire sur l'adaptation et le retour progressif au travail pour les gestionnaires, chef d'équipe ou toute autre personne ayant sous sa responsabilité des employés.

3. La stigmatisation et la discrimination à l'égard des personnes présentant un problème de santé mentale

Penser que les personnes qui ont des problèmes de santé mentale sont lâches et paresseux, ou bien qu'elles sont responsables de ce qui leur arrive et qu'il s'agit d'un manque de volonté de leur part pour régler la situation, sont certes des préjugés présents dans notre milieu. Nos attitudes et nos jugements ont une incidence sur la façon dont nous percevons les gens qui nous entourent et dont nous nous comportons en leur présence. Il importe de savoir qu'une maladie mentale est un problème de santé, au même titre que le cancer, l'arthrite, le diabète et les maladies du cœur.

Quelques trucs peuvent vous aider à mieux composer avec ces particularités dans le milieu de travail tel que :

- Se renseigner sur les problèmes mentaux, distinguer les mythes et les faits.
- Accordez votre appui, traitez les personnes qui ont des problèmes de toxicomanie et de santé mentale avec dignité et respect. Songez à la façon dont vous aimeriez qu'on vous traite si vous étiez dans cette situation
- N'excluez personne, au Canada, la loi interdit aux employeurs et aux personnes qui fournissent des services de faire preuve de discrimination à l'endroit des personnes ayant des problèmes de santé mentale et de toxicomanie.
- Les personnes ayant des problèmes de santé mentale ont le droit d'être traitées de façon égale par la société. Assurons-nous que c'est bel et bien le cas!!



LES MEMBRES SE PRONOCENT

CONSŒURS ET CONFRÈRES!!

Wow! Je me rappelle la première fois que j'ai entendu cela...

L'expression me paraissait un autre de ces « *termes ou slogans syndicaux pompeux* ».

... C'était à une assemblée syndicale. Malgré ma naïveté de débutant, il m'a semblé que l'expression était bidon, au mieux, ou tout simplement un autre exemple de la façon dont ces « *politiciens syndicaux* » aiment bien vous aliéner.

En tout cas, je me suis pensé un peu rejeté, et tenu à l'écart du « grand appareil » tel que je le voyais alors.

Au fil des ans, avec le raffermissement de mon syndicalisme, ou avec l'aide des autres (je ne parlerai pas de militantisme, parce que cela aussi est aliénant), j'ai fini par apprécier toute la vérité de ces mots.

Ce n'était pas une expression désinvolte pour ceux qui avaient peiné pour tenter d'améliorer un peu les choses pour tout le monde, tout en servant et protégeant ceux qui avaient besoin d'aide.

Le vrai titre de « consœur » ou « confrère », il faut vraiment le gagner.

Un vrai syndicaliste ne prononce jamais le terme avec désinvolture.

C'est un titre de respect.

C'est un terme d'inclusion, comme « famille ».

C'est un terme de confiance et d'admiration qui se mérite par une action menée sur une longue période.

J'ai eu l'insigne honneur de travailler avec des consœurs et des confrères et d'avoir été reconnu comme leur confrère.

Ils ont le cœur sur la main pour tout le monde, chaque jour.

Les confrères et les consœurs se soucient.

Ils se soucient les uns des autres.

Ils se soucient des membres qu'ils représentent; qui, pour la plupart, n'ont absolument aucune idée de la chance qu'ils ont d'être représentés ou servis par eux.

Grâce à eux, le Syndicat et toutes les personnes avec qui ils ont une interaction profitent du souci qu'ils se font.

Leurs contributions ont fait de moi un meilleur représentant.

Ce dont je tiens à les remercier.

Je suppose que, pour bien des gens, tous ces « *termes et slogans syndicaux pompeux* » sont vraiment pompeux.

Mais, c'est lorsque VOUS ÊTES PASSÉ PAR LÀ qu'ils signifient le plus et témoignent du plus grand respect.

Donc, salut, consœur; salut, confrère,

Je conclus avec l'un des termes les plus forts que j'aie appris à comprendre, à connaître, à respecter et à aimer... **SOLIDAIEMENT,**



L'exécutif sortant du SEI,
Congrès de Vancouver; Juillet 2008

CONGRÈS VANCOUVER 2008 – RÉSULTATS DES ÉLECTIONS:

Les résultats des élections des présidents et vice-présidents
au Congrès triennal du SEI sont :



Betty Bannon
Présidente nationale

Bob Campbell
1er Vice-président

Denis Lalancette
2ième Vice-Président



Pamela Abbott
VPR Pacifique

Terry Dupuis
VPR Montagnes rocheuses

Shawn Bergeron
VPR Prairies

Robin Johnson
VPR Toronto



Nick Stein
VPR Sud-ouest Ontario

Cosimo Crupi
VPR Nord et est
Ontario

Chris Aylward
VPR Capitale nationale

Sabri Khayat
VPR Montréal



Jean-Pierre Fraser
VPR Québec

Doug Gaetz
VPR Atlantique

Ont été élus Vice-président(e)s Substituts :

Robert Hume, Lori Hall, Gary Esslinger, Esther Burt, Jamie vanSydenborgh, John Kosiba, Hugh McGoldrick,
Louise Vallière, Jocelyn Bouchard et Madonna Gardiner

Les délégué(e)s et substituts pour le Congrès de l'AFPC, ont également été élus.



ÉVALUATIONS DE RENDEMENT. QU'EN SAVEZ-VOUS ?

L'article 58 de votre convention collective se lit:

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

58.01 Aux fins du présent article,

a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé-e signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé-e s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;

b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé-e est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur.

Votre examen du rendement est censé être une évaluation de la mesure dans laquelle vous vous êtes bien acquitté-e des tâches qui vous ont été assignées, et non pas de la mesure dans laquelle vous travaillez bien avec l'équipe ni de la mesure dans laquelle vous vous portez volontaire pour siéger à des comités ou faire d'autres choses qui ne font pas partie des tâches de votre description de poste. Elle ne devrait pas traiter des compétences qui ne sont pas une tâche assignée.

Ainsi: Si vous êtes agent de recouvrement, les tâches qui vous sont assignées devraient être de travailler les comptes de votre inventaire en vue de réduire le montant impayé d'impôt dans chaque compte, rapidement et conformément aux procédures. Si vous êtes agent des appels, vos tâches sont de travailler les dossiers qui vous sont assignés, rapidement, et d'une manière équitable et courtoise. Si vous êtes agent principal de programme, les tâches qui vous sont assignées sont de veiller à l'établissement des guides, des procédures et de tout ce qui touche un programme particulier, rapidement.

En outre, votre évaluation du rendement devrait être une évaluation de votre rendement par rapport au critère objectif des tâches assignées et ne devrait pas vous mettre en comparaison avec les autres employé-e-s. De même, les contingents (quotas) numériques sont des mesures arbitraires, et pas des tâches assignées du genre de celles envisagées à l'article 58.01. Si ces questions reviennent souvent dans votre évaluation de rendement, nous vous conseillons de communiquer avec votre délégué-e ou votre dirigeante ou dirigeant au niveau local, pour discuter des façons d'aborder ces questions.

Nous désirons aussi attirer votre attention sur l'article 58.03 de votre convention collective.

58.03

a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé-e sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé-e lui est remise au moment de sa signature.

Malgré le libellé de cet alinéa, en cas de difficulté au sujet de votre évaluation de rendement, vous ne devriez pas la signer. La direction peut décider d'ajouter une note pour indiquer que vous en avez reçu une copie et avez refusé de la signer.

OBSERVATION ET ATTESTATION RECOURS

Précédemment, l'Agence avait pris la position que le recours contre l'initiative Observation et Attestation se limitait à la Rétroaction individuelle (RI), suivie de la Révision de la décision (RD). Elle a par la suite changé le recours à une Rétroaction à l'Attestation (RA) et une Révision suite à l'Attestation (RSA).

De plus, l'Agence maintient toujours que les employé-e-s souhaitant contester leur évaluation, dans le cadre de l'Observation & Attestation, ne peuvent pas présenter de grief étant donné la disposition de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), qui interdit de présenter un grief s'il existe une autre forme de réparation sous le régime d'une loi fédérale.

Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) est tout à fait contre la position de l'Agence dans cette affaire.

De fait, nous maintenons avec fermeté que les employé-e-s, qui désirent contester leurs évaluations dans le cadre de l'Observation et Attestation, devraient présenter un grief.

Le SEI est convaincu que l'interdiction, contenue dans la LRTFP, ne s'applique pas en l'occurrence, vu que la LRTFP ne couvre pas le recours contre l'Observation et Attestation. En outre, le recours offert par l'Agence n'est pas le même que la réparation envisagée par le législateur.

Enfin, l'Agence a insisté pour dire que l'Observation et Attestation ne fait pas partie du Programme de dotation, et, par conséquent, vu qu'il ne fait pas partie du Programme de dotation, nous croyons que les employé-e-s ont le droit de présenter un grief contre leur évaluation.

Ceci est d'ailleurs illustré par le fait que l'*Annexe L, Directive sur les recours en matière d'évaluation et de dotation*, publié par l'ARC le 31 janvier 2008, n'inclut pas la Rétroaction à l'Attestation (RA) ni la Révision suite à l'Attestation (RSA) comme mécanismes de recours.

En terminant, cependant, nous conseillons aux employé-e-s de ne pas se contenter de présenter des griefs, mais de se prévaloir en outre des processus de Rétroaction à l'Attestation (RA) et de Révision suite à l'Attestation (RSA) qu'offre l'Agence, vu que les deux systèmes de recours/réparation peuvent être indépendants l'un de l'autre.

Si vous avez des questions ou si vous désirez de plus amples précisions, n'hésitez pas à communiquer avec un membre du Comité.

Sabri Khayat; Président
Comité de dotation.

Pour communiquer avec un membre du Comité de dotation,
veuillez aller au site web du SEI (www.ute-sei.org),
cliquez sur **Comités** (dans le menu situé à gauche de la page),
et choisir **Comité de dotation**.