



ESCLAVAGE MODERNE

Certains de nos membres travaillent dans des centres d'appels et, bien qu'il existe divers types de centres d'appels, ils ont tous un élément en commun : il y a des problèmes dans chacun, et la plupart des membres ne veulent pas déposer une plainte.

Au moment de la déclaration des revenus, les services à la clientèle et les centres d'appels du Guichet d'affaires fonctionnent à plein régime, et ils embauchent beaucoup d'employés pour une période déterminée à temps partiel et à temps plein, pour répondre aux appels des contribuables. À la fin de cette période achalandée, les centres commencent de nouveau à réduire leur personnel. Il y a une apparence de népotisme et de favoritisme pour ce qui est de déterminer quels contrats sont prolongés et lesquels prennent fin. Il arrive souvent que les employés ne veulent pas déposer des griefs par crainte d'être les premiers à perdre leur emploi lorsque les coupures se feront.

Les centres d'appels des Recouvrements fonctionnent avec à peu près le même effectif tout au long de l'année, mais ils ont leurs propres problèmes. Les appels sortants sont produits par ordinateur et les employés sont étroitement surveillés. Le rendement de l'employé est fondé non pas sur la qualité de son travail, mais surtout sur le nombre de dossiers réglés. Le style de gestion dans ces centres est souvent très oppressif et il y a une proportion élevée d'employés pour une période déterminée comparativement aux employés pour une période indéterminée. Encore une fois, les employés ne veulent pas souvent déposer des griefs.

Les centres d'appels de la Rémunération ne s'occupent pas des appels de l'extérieur, mais de ceux de nos propres membres. La plupart de nos membres à ces centres sont employés pour une période indéterminée. Malheureusement, l'effectif n'est pas suffisant, il y a une surcharge de travail et les employés sont aux

(Suite page 3)

LES NÉGOS DÉBUTENT

**Pour plus de détails,
voir le document joint**



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

BOURSES D'ÉTUDES 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\$.

Toutes les bourses d'études sont accessibles aux membres en règle du SEI, leurs conjoints et conjoints de faits et à leurs enfants. Une composition ou un exposé de 500 à 700 mots est requis (veuillez compter les mots), sur support audio, visuel ou vidéo sur l'un des sujets suivants :

- Pourquoi j'estime que mon travail, le travail de ma conjointe ou de mon conjoint ou le travail de mes parents, est important pour les Canadiennes et les Canadiens? ;
- Contribution des travailleuses et travailleurs à la collectivité ;
- Ce que vous prévoyez comme rôle des syndicats pour l'avenir OU ;
- **Quel effet a Wal-Mart sur le mouvement syndical au Canada?**

La décision du Comité des récompenses et des titres honorifiques du SEI s'appuie sur ce qui suit :

- Soumission de la candidate ou du candidat ;
- Énoncé de votre programme scolaire et votre plan de carrière ;
- Énoncé de votre présence active dans la collectivité ;
- Énoncé de votre rôle joué dans le syndicat, de celui de votre conjointe ou conjoint ou de vos parents.

Les lignes directrices et le formulaire d'application sont disponibles sur notre site web au : <http://www.ute-sei.org/Francais/docs/lignes-directrice-bourses-etudes.cfm>
Veuillez prendre note que la **date limite** pour soumettre votre candidature est le **15 juin**, et que nous ne pouvons pas accepter votre demande après cette date.

Tout en consultant les bourses du SEI, vous serez peut-être intéressés par les 15 bourses d'études offertes par l'AFPC:

<http://www.psac-afpc.org/what/benefits/scholarships-f.shtml>

*Susan Duncan
Agent de communication Web*

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Avril, 14 - 15

Conférence régionale
Santé & Sécurité
(Moncton, N.B.)

Mai, 26 - 27

Conférence régionale
Santé & Sécurité
(Moncton, N.B.)

Juin, 18 - 21

Conseil exécutif et
CNCSP
(Ottawa)

Août, 24-26

Conférence nationale
Santé & Sécurité
(Ottawa)

ÊTES-VOUS UNE TRAVAILLEUSE OU UN TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL?

Une tendance se manifeste depuis quelque temps dans certains bureaux de l'ARC. L'employeur embauche de plus en plus de gens à temps partiel. Il a le droit de le faire, mais s'il s'agit d'un moyen de ne pas verser des avantages sociaux, dont la pension, il n'est pas autorisé à le faire.

Par exemple, vous êtes embauché pour travailler régulièrement 30 heures par semaine et, en réalité, l'employeur vous fait travailler 37,5 heures par semaine. Si tel est le cas, il pourrait y avoir une infraction à la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP). Il y a de nombreux autres exemples possibles, mais si vous êtes embauché pour travailler régulièrement x heures et que l'employeur vous fait travailler plus d'heures que x, vous devriez tenir un registre et demander au Bureau national du SEI d'examiner la situation.

Nous ne garantissons pas que cet examen donnera un résultat positif, mais, si ce que nous entendons dire par nos membres est exact, il y a de nombreux cas possibles où un résultat positif est envisageable. Ne laissez pas l'employeur vous priver de certains de vos avantages. Communiquez avec votre représentante ou représentant syndical.

*Pierre Mulvihill
Agent de relations de travail*

(Suite de la page 1)

prises avec des problèmes causés par un employeur qui a voulu adopter trop rapidement un système centralisé.

Nos membres qui travaillent dans ces centres sont pris entre l'arbre et l'écorce et beaucoup éprouvent du stress dans leurs efforts pour aider leurs collègues membres. Ils

ne peuvent pas compter sur un nombre suffisant de spécialistes de la rémunération et ils n'ont pas le soutien nécessaire pour accomplir leur travail.

Tous nos membres des centres d'appels travaillent dans un milieu où le stress est élevé, et ils doivent traiter avec des interlocuteurs qui ne comprennent pas, et qui sont parfois en colère.

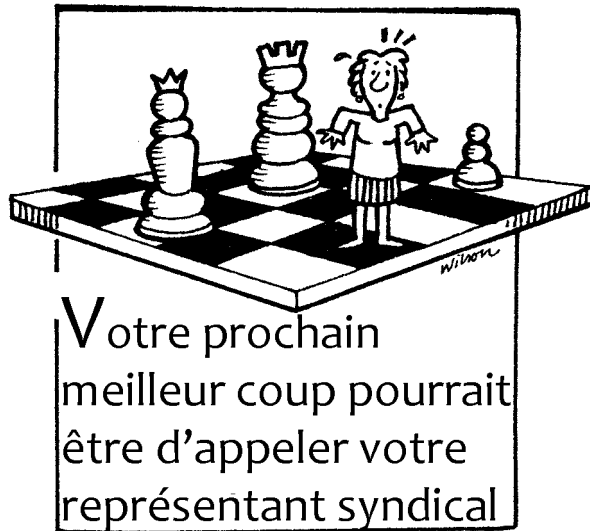
Nos centres d'appels sont-ils en voie de devenir des lieux d'esclavage moderne?

Travaillez-vous dans un centre d'appels et avez-vous des problèmes pour ce qui est de l'interprétation de votre convention collective par l'employeur?

Vous demandez-vous « s'il peut faire cela »?

Votre syndicat ne peut vous aider s'il n'est pas au courant des problèmes.

Si vous avez des questions au sujet de vos conditions de travail, parlez à votre délégué-e syndical(e).



Le coin de la présidente

Questions de rémunération :

Depuis que l'employeur a ouvert les deux nouveaux centres pour les services de rémunération, nous sommes inondés de plaintes au sujet de la rémunération de nos membres.

L'incapacité d'obtenir un Relevé d'emploi dans le délai réglementaire, le fait que certains membres sont trop payés, certains pas assez et d'autres pas du tout sont au nombre des types de problèmes qui ont surgi.

Pour avoir analysé les problèmes, je peux dire qu'ils entrent essentiellement dans quatre catégories : problèmes de systèmes, retards d'envoi des documents, recouvrement des salaires payés en trop et chèques d'urgence. Après une première réunion avec le commissaire et la sous-commissaire – RH, il y a eu certains changements et il y aura une réunion de suivi le 16 avril.

Au sujet des changements aux systèmes, j'ai appris que l'employeur est passé de 5 à 2 émissions par période de paie de 2 semaines. Avec seulement une chance en 7 jours d'effectuer des changements, mettre à jour les données ou apporter des corrections, il va de soi que les choses prendront plus de temps.

L'employeur m'a depuis fait savoir qu'il va passer à 4 émissions par période de deux semaines.

On a signalé qu'un grand nombre des problèmes vient du retard d'envoi des documents de l'employeur, cette question fait maintenant partie des accords de rendement de la direction, ce qui devrait aider la cause. Ma solution était de retenir la rémunération du gestionnaire jusqu'à ce que celle de notre membre soit corrigée, si la cause était un retard d'envoi des documents.

Le recouvrement des salaires payés en trop était d'abord et avant tout une question de dollars, si bien que nos membres devaient se contenter d'un petit chèque de paie, ou s'en passer

(Suite page 4)

	4		5		2		9	
	6	2				4	8	
8								7
		7	3	9	5	2		
		4	6	1	7	9		
3								2
	5	8				7	6	
	9		4		6		5	

SUDOKU

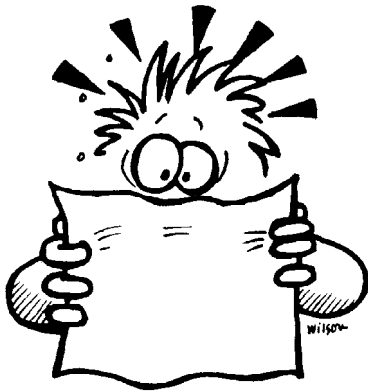
Le **sudoku** est un jeu de chiffres uniques. Le but du jeu est de remplir cette grille avec des chiffres allant de 1 à 9 en respectant les règles suivantes : chaque ligne, colonne et région ne doit contenir qu'une seule fois tous les chiffres de un à neuf.

Solution sur le site Web du SEI

CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Les membres sont priés de vérifier avec prudence le rapport sur leurs congés et leurs crédits dans le livre-service des employés (LSE) tous les mois. Un grand nombre de membres ont remarqué des écarts dans leurs crédits. Par exemple :

- un changement inexplicable du nombre de congés annuels;
- un changement inexplicable du nombre de congés de maladie;
- un changement inexplicable de la date du début du service ininterrompu. Cette date a un effet sur de nombreux droits, notamment le nombre de congés annuels, les augmentations de traitement, la date d'admissibilité à la retraite et l'admissibilité à des prix de longs services. Dans certains cas, le nombre de crédits varie d'un mois à l'autre.



Les membres sont aussi invités à examiner attentivement leur talon de paie, pour être certains qu'ils reçoivent le bon taux de rémunération pour leur poste, qu'ils reçoivent les augmentations dès qu'elles sont dues, et qu'ils soient payés dans la bonne zone salariale (dans le cas des membres des catégories GL et GS).

Consultez votre convention collective pour connaître les taux de rémunération, les augmentations et les zones salariales qui vous concernent.

Annette Melanson
Présidente, Section locale 60005

(Suite de la page 3)

complètement, jusqu'au recouvrement des paiements en trop. L'employeur a depuis diffusé une nouvelle politique sur le recouvrement des salaires payés en trop. La politique n'est pas exactement ce que nous voulions, mais elle est beaucoup plus généreuse que l'approche des « dollars d'abord et avant tout ».

Pour les chèques d'urgence, deux problèmes ont surgi :

- (1) les chèques d'urgence prenaient trop de temps, et
- (2) les critères pour y avoir droit étaient beaucoup trop rigoureux.

L'employeur envoie maintenant les chèques d'urgence par Purolator, mais il faudra encore attendre environ 3 jours. Il a aussi mis sur pied un groupe de travail entre la Rémunération et les Finances, qui étudie les critères et les autres questions entourant les chèques d'urgence. Je devrais en savoir davantage après notre réunion de suivi du 16 avril.

Je tiens aussi à rappeler à nos membres, que les gens qui travaillent dans les Centres de rémunération sont nos membres également, et je suis bien certaine qu'ils ne passent pas leur temps assis à leur bureau à concocter des moyens de compliquer vos chèques de paie. Après avoir parlé à nos membres dans les Centres, nous avons fait valoir à l'employeur que nos membres qui y travaillent manquent de formation, sont débordés et ne sont pas assez nombreux.

Vous pourriez vouloir demander à l'employeur pourquoi il en est ainsi.

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) ou sur notre site web.

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.



APERÇU DE NOTRE PROCESSUS DE NÉGOCIATION 2007

Nous amorçons notre première ronde de négociations collectives en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (nouvelle LRTFP). Cette nouvelle loi entraîne des changements importants sur certains points du processus, mais le cadre de base pour les négociations n'en demeure pas moins le même. La période de négociation débute le **1 Juillet 2007**, le SEI/AFPC a commencé ses préparatifs dès janvier 2007. L'AFPC tiendra des rencontres préparatoires avec l'employeur afin de déterminer les dates et les endroits pour la négociation face à face. Nous vous en aviserons dès qu'elles seront connues. Advenant une impasse, la méthode de règlement des différends est la conciliation avec droit de grève.

1) LES PRÉPARATIFS :

a) Le programme des demandes de revendications :

Le comité permanent de négociation du SEI, assisté de l'AFPC, ont préparé le programme des demandes de revendications qui a été envoyé aux sections locales le **23 février 2007**. Ce programme inclut des revendications contractuelles qui n'ont pas été retenues lors de la dernière ronde de négociation, mais qui sont toujours actuelles. D'autres portent sur des enjeux importants de notre syndicat, ainsi que certaines demandes provenant du programme du Conseil du Trésor qui sont pertinentes pour nos membres.

b) La cueillette des revendications contractuelles :

Suite à l'envoi du programme des demandes de revendications, les sections locales avaient **jusqu'au 31 mars** pour envoyer jusqu'à 10 nouvelles revendications au SEI. Il faut aussi rappeler que le SEI avait mis en place un **processus continu de cueillette de revendications, qui s'est terminé le 23 mars 2007**. Ce processus a permis aux membres d'envoyer plus de 80 revendications au bureau national. Ces revendications seront ajoutées à celles reçues au 31 mars, 2007. Elles seront triées, classées et traduites dans les deux langues officielles, pour les travaux du comité national de négociation.

c) La sélection des revendications contractuelles

Le comité national de négociation du SEI est composé des quatre (4) membres du comité permanent de la négociation et des présidents des comités nationaux suivants : Comité de dotation, Comité des changements technologiques, Comité de réaménagement des effectifs, Comité de santé et sécurité et Comité des chances égales. La présidente du SEI est aussi d'office sur le comité national de négociation.

Ce comité se rencontrera du 15 au 17 mai 2007 pour choisir, modifier et rédiger ou composer des revendications pouvant inclure plusieurs revendications, parmi toutes celles reçues par le SEI.

Ces revendications sont aussi mises en ordre de priorité, et ce rapport est acheminé à l'AFPC et constitue notre position officielle.

C'est aussi lors de cette réunion que l'équipe nationale de négociation sera constituée.

2) NÉGOCIATION :

a) Avis de négocier :

L'AFPC enverra l'avis officiel de négocier à l'ARC le **1 juillet 2007**, soit quatre (4) mois avant l'expiration de la présente convention collective, tel que prévu dans la nouvelle LRTFP. L'équipe de négociation de l'AFPC/SEI ainsi que la négociatrice et le chercheur de l'AFPC rencontreront l'équipe de négociation de l'employeur, pour échanger les revendications contractuelles officielles et pour s'entendre sur le déroulement des négociations, ainsi que sur les dates des rencontres « face à face ».



b) Périodes de négociations :

Les équipes de négociation commenceront des périodes de négociations intensives dès le mois de juillet. Le SEI a comme objectif d'avoir un contrat signé dans le plus bref délai, si possible avant la fin de la présente convention collective, soit le 31 octobre 2007. Cet objectif ne prévaut pas sur l'atteinte des demandes et attentes des membres.

Durant la négociation, des bulletins d'informations ponctuels seront publiés sur notre portail, vous pouvez vous inscrire à l'envoi automatique de ces bulletins, en utilisant le bouton « **Souscription** » sur la première page du portail du SEI (www.ute-sei.org).

c) Demande de conciliation et tenue du vote de grève :

Selon l'ancienne *LRTFP*, si les parties n'arrivaient pas à conclure une entente de principe, un bureau de conciliation devait être établi. Ce n'est plus la même chose.

Avec la nouvelle *LRTFP*, si les parties n'arrivent pas à conclure une entente de principe, une demande de conciliation est présentée, et une commission de l'intérêt public (CIP) est établie.

Dans l'ancienne législation, le vote de grève se tenait souvent au début du processus et le syndicat s'amenait en conciliation avec un mandat de grève de ses membres. Cela aussi est changé.

Dans la nouvelle *LRTFP*, le vote de grève doit être exercé dans les soixante (60) jours. Cela signifie que la grève ne serait légale que si elle commence dans les soixante (60) jours suivant le vote de grève.

Cela signifie également que le vote de grève se prendra désormais beaucoup plus tard dans le processus, afin que le vote ne soit pas « périmé ».

Un autre changement important pour nous dans ces négociations concerne la tenue du vote de grève.

Dans la nouvelle *LRTFP*, tous les employés de l'unité de négociation, et pas seulement les syndiqués, peuvent voter.

d) Entente de principe :

Le meilleur scénario nous amène à une entente de principe. Si les membres de l'équipe de négociation AFPC/SEI sont d'avis que les offres de l'employeur sont ce que les membres veulent, et qu'ils ne pourraient obtenir plus et ce même avec la grève, une entente de principe sera présentée aux membres. Cette entente devra être entérinée par voie de vote tel que décrit dans la politique du SEI (www.ute-sei.org/Francais/publications/politiques-et-procedures/index.cfm)

e) Droit de grève

La nouvelle *LRTFP* oblige à satisfaire aux conditions suivantes avant de déclencher une grève légale:

- . des ententes sur les services essentiels doivent être signées et en place pour trente **(30) jours francs**.
- . La commission de l'intérêt public doit avoir présenté son rapport, et
- . sept **(7) jours francs** doivent s'être écoulés depuis l'envoi du rapport (période de réflexion).

La grève doit commencer dans les soixante **(60) jours francs** suivant le vote de grève.

CONCLUSION

Ce processus de négociation sera déterminant quant aux impacts des récentes modifications de la *LRTFP*.

Nous aurons sûrement des ajustements à apporter à notre stratégie afin d'atteindre l'objectif suprême de la négociation : satisfaire les demandes et les besoins des membres AFPC/SEI qui travaillent à l'ARC.

**La négo, j'en fais mon affaire
je me tiens informé(e)**

Denis Lalancette
Au nom des membres du Comité de négociation





LE SYNDICAT ET VOUS

LA RELÈVE, Y AVEZ-VOUS PENSÉ ?

L'Agence du revenu du Canada se prépare à faire face à une pénurie de main d'œuvre pour l'accomplissement de ses objectifs et de ses tâches, mais parmi le personnel qui manquera à l'Agence se trouveront les mêmes personnes qui vous défendent lorsque vous avez des problèmes avec elle.

Dans quelques années, les membres des exécutifs de vos sections locales vont commencer à prendre leur retraite, et il y aura une pénurie de représentants actifs au sein de votre section locale.

Ici à Jonquière, des membres parlent déjà de retraite, dans combien d'années ils vont la prendre. Ce n'est pas encore un problème, mais éventuellement nous aurons à nous pencher sur cette problématique. Comment y arriverons-nous ? Je ne le sais pas encore, mais nous devons y penser sérieusement.

Probablement que le problème de la relève syndicale est le même dans toutes les sections locales, et si vous ne voulez pas que cela devienne votre problème, il serait peut-être temps de songer à participer plus activement auprès de votre exécutif, même si cela n'est que comme délégué syndical. Vous verrez que le travail à faire n'est pas si difficile et qui sait, cela vous intéressera peut-être assez pour en faire un peu plus.

La défense des droits de nos membres commence avec votre participation active.

**Ne restez pas en attente,
impliquez-vous!!!**



Daniel Gagnon
Président; Section locale 10004 - Jonquière

ORGANISER LES ORGANISÉ-E-S

Les nombres – qu'il s'agisse du nombre de grèves, de membres ou de la densité d'un syndicat, sont des mesures importantes de la force d'un syndicat, mais ils ne nous disent pas grand chose sur la vision qu'en ont les membres et sur leur fidélité.

Plutôt, l'avenir des syndicats et leur pouvoir reposent sur des membres informés et engagés qui comprennent qu'ils sont le syndicat et les dépositaires de son pouvoir.

Les syndicats sont quelque chose dont il faut vraiment faire l'expérience pour pouvoir les apprécier. Et le fait de devenir actif-ve dans un syndicat, et d'apprendre ce qu'est le pouvoir de l'action collective de la solidarité, est une expérience transformative.

Pour que le mouvement syndical canadien ait un avenir, nous devons faire en sorte qu'au Canada, une nouvelle génération de travailleuses et travailleurs aient l'expérience de cette transformation. Nous devons également penser à comment structurer nos organisations de façon à ce qu'un plus grand nombre de nos membres fassent eux-mêmes l'expérience de cette transformation – qu'ils passent de « payeurs et payeuses de cotisations » qui voient le syndicat comme un service acheté, à « activistes » qui se voient comme étant eux-mêmes le syndicat.

Pour la génération précédente, cette transformation s'est produite pendant les campagnes d'organisation. Pendant une campagne d'organisation, les travailleuses et les travailleurs rejettent ce qu'on pourrait appe-

(Suite page 2)

ler « la vision du marché » des emplois dans laquelle si vous êtes insatisfait-e, vous donnez tout simplement votre démission et vous allez chercher un autre emploi. Quand les travailleuses et travailleurs décident de s'organiser, ils et elles décident de rester et de transformer le lieu de travail. Et ce faisant, ils se transforment eux-mêmes et transforment leurs collègues de travail.

Les campagnes réussies sont une affirmation positive par les travailleurs et travailleuses qu'ils et elles ont un droit de négocier les termes et les conditions de leur emploi. Il n'est pas étonnant que les membres acquis lors de l'organisation d'un nouveau syndicat sont parmi les plus engagés et les plus activistes. Aujourd'hui cependant, la vaste majorité des membres des syndicats canadiens deviennent membres au moment où ils obtiennent un emploi dans un lieu de travail syndiqué. Le défi pour les syndicats est de transformer ces « payeurs et payeuses de cotisations » inactifs et peut-être présents à contrecœur, en activistes syndicaux informés et engagés.

La section locale est le lieu clé où survient cette transformation. Les nouveaux membres ne se joignent pas au Bureau national ou même à l'organisation régionale.

Les milliers de sections locales au Canada sont la clé de voûte de notre organisation du travail, parce qu'elles sont le tremplin pour la participation des membres et le développement du leadership.

C'est l'expérience que les membres acquièrent au niveau local qui détermine s'ils percevront leur syndicat comme seulement une agence, ou s'ils en arriveront à comprendre que le pouvoir du syndicat est incorporé dans les membres et se trouve sur le lieu de travail à tout moment, dès que des membres sont présents. Et ce sont les membres activistes engagés qui sont les meilleurs promoteurs et organisateurs des syndicats.

C'est pourquoi, bien qu'il soit très important de développer une force quantitative en devenant plus nombreux, je crois que le défi des syndicats canadiens est de développer une force qualitative en impliquant un plus grand nombre de membres dans les activités du syndicat.

Les syndicats sont des écoles de démocratie dans une société où il y a très peu d'endroits où nous ayons effectivement l'occasion de pratiquer la prise de décisions démocratique. Les syndicats existent pour équiper les travailleuses et les travailleurs avec un outil qui leur permet d'exercer leurs droits sur le lieu de travail, réaffirmant ainsi le principe le plus fondamental de la démocratie : le droit de participer aux décisions qui vous affectent. Ce sont les bâtisseuses et les bâtisseurs d'une communauté d'intérêts parmi les membres, et également dans la collectivité au sens plus large. Les collectivités n'existent pas en elles-mêmes, elles doivent être construites.

De même, les syndicats augmentent la probabilité que les travailleuses et les travailleurs demeureront dans un emploi donné et essaieront de l'améliorer plutôt que de démissionner et aller chercher un autre emploi. Et lorsque les travailleuses et les travailleurs sont protégé-e-s par des droits enchâssés dans une convention collective, ils et elles peuvent donner aux dirigeants une rétroaction précieuse essentielle à l'amélioration de toute organisation.

Les syndicats sont l'institution première d'une société libre et démocratique, ils font la promotion de la démocratie sur le lieu de travail ainsi que de la justice économique et sociale et de l'égalité. Ce rôle vient du fait que ce sont des instruments de transformation des membres et de la société dans son ensemble. Et c'est dans cette magnifique transformation que réside le pouvoir véritable des syndicats.

Elaine Bernard/Our Times/CALM (*)

• Elaine Bernard est une éducatrice des syndicats canadiens originaire du Canada. Elaine Bernard dirige le Labor and Worklife Program à la Harvard Law School. Our Times est un magazine canadien indépendant pro-syndicat dédié à la promotion des droits des travailleurs et des travailleuses et de la justice sociale. www.ourtimes.ca





ENGAGEMENT SOCIAL DU SEI

UN GROS MERCI AU SEI

Je reviens d'Afrique, où j'ai eu le privilège d'accompagner le capitaine Smith et son équipe au Cameroun, avec le projet Canada de l'International Children's Awareness (ICA). J'ai pu voir de première main le travail incroyable qu'accomplit cet organisme, et la différence qu'il fait dans la vie d'un si grand nombre. Pendant près de trois semaines, dans des conditions parfois pénibles, nous avons travaillé avec les militaires canadiens et camerounais, ainsi qu'avec les fonctionnaires et les gens de la place, aux nombreux projets auxquels participe l'ICA.

Nous avons aidé à construire les fondations d'une clinique médicale. Nous avons transporté des pierres et du sable pour agrandir des installations de stockage d'eau, et nous avons remplacé des vieux tuyaux d'eau. Nous avons distribué des livres et des fournitures à de nombreuses écoles.

Nous avons visité des orphelinats et d'autres établissements qui reçoivent du financement et de l'aide de l'ICA. C'est peut-être le travail le plus difficile et le plus gratifiant que j'aie jamais accompli. L'impression que j'en ai gardé est telle que j'ai demandé à y retourner par moi-même, et le capitaine Smith a dit qu'il serait heureux de m'accueillir de nouveau.

Donc, encore une fois, merci au SEI de m'avoir accordé la subvention pour me porter bénévole et en apprendre davantage sur l'ICA. J'encouragerais tous les membres à appuyer cette œuvre de grande valeur.



*Roxanne Lodge
Agent de Recouvrement; Centre fiscal de Winnipeg*

INTERNATIONAL CHILDREN'S AWARENESS (ICA)

Dans le cadre de son engagement avec l'ICA, le SEI a conjointement choisi, avec le Capitaine Ed Smith, un article promotionnel à être vendu. Il s'agit d'une « boîte magique » vendue à \$15,00 l'unité. Tous les profits de vente - \$5.00 par boîte - iront à l'ICA. Cet article est un radio, un porte-crayon, un cadre d'image, une calculatrice, un calendrier perpétuel et un réveille-matin.



Veuillez vous adresser à votre exécutif local pour acheter cet article et appuyer ainsi cette précieuse initiative.

Chaque vente aide l'ICA à s'approcher plus de l'atteinte de ses buts.

Cet article ornara votre bureau ou fera un beau cadeau pour l'être aimé.



ARTICLE PROMOTIONNEL

LE GRAND CIRQUE DE L'AGENCE\$ PRÉSENTE : 3 CLOWNS NE FONT PAS UN CIRQUE



Approchez ! Approchez ! Mesdames et Messieurs et Bienvenue au Grand Cirque de l'Agence. Aujourd'hui, vous aurez droit à une visite syndicale guidée de différents secteurs de travail.

D'abord à votre gauche, au rez-de-chaussée, vous avez le comptoir de formulaires qui très bientôt, si ce n'est pas déjà fait, N'OFFRIRA PLUS DE FORMULAIRES. Nos clients, qui n'ont pas le choix d'être nos clients, devront POSSÉDER L'INTERNET POUR EN COMMANDER ou, appeler la ligne « **1-800 Bonjour ... votre appel est important pour nous** » afin de les commander et les recevoir quelques semaines plus tard plutôt qu'immédiatement.

Toujours dans le but d'améliorer le service, la gestion a cru bon de centraliser la distribution du courrier. Ainsi, à Montréal, en plus de recevoir son propre courrier, notre BSSF (Bureau Sans Services Fiscaux) recevra aussi le courrier des BSSF de Laval, Québec, Sherbrooke et la Montérégie pour finalement le retourner à eux. Wow !!! Quel modèle ! Pourquoi je n'y avais pas pensé avant. Ça devrait sûrement améliorer le service et tout le monde devrait recevoir son courrier plus vite et surtout, à moindre coût ... Non ?? Des sceptiques ??? Ne vous en faites pas. Quant aux coûts, relaxez, il fallait juste, pour le même travail, reclassifier à la baisse les employés CR-3 à CR-2, et c'est justement ce qu'ils ont fait.

À votre droite maintenant, vous avez la Caisse, qui continue pour l'instant, grâce aux pressions syndicales, à recevoir des paiements. Cette chère\$ Agence\$ aimerait bien fermer ses guichets et demander aux banques de « faire la job » pour elle. Ça prend donc un plan de match.

Dans un premier temps, on devrait réduire le nombre de guichets offerts au public lorsque vient le temps d'effectuer les paiements mensuels ou les versements trimestriels. Dans un deuxième temps puisque après tout « **Elle est l'Agence** », ordonner aux employés de saborder eux-mêmes leurs emplois en les obligeant à mentionner aux clients de l'Agence que les \$\$\$ ne pourraient plus être acceptés d'ici bientôt et qu'ils devraient faire leurs paiements à la banque, via Internet ou par courrier mais surtout pas aux BSSF car leurs services... Bof, oublions ça. Ça devient trop compliqué ...

Tu nous dois des \$\$\$ mais ne nous paies pas en \$\$\$ et surtout pas chez-nous. Well..! Y'a de ces situations qui se passent de commentaires, n'est-ce-pas? OK ! Revenons à notre visite guidée et passons au Service à la Clientèle. Le nom sonnait bien, mais attendez, une image valant mille mots imaginez donc ça:

L'année passée, un client (qui n'a pas le choix d'être notre client) se présentait au comptoir pour avoir une copie de ses T4. On lui demandait 2 pièces d'identité, on vérifiait à l'ordinateur, on imprimait ses T4 et on les lui remettait immédiatement. Résultat : un client satisfait et un employé heureux d'avoir rendu service.

Temps requis : à peu près 2 minutes.

Cette année, le même client se présente et demande la même chose.

« Parfait Monsieur, pourriez-vous inscrire vos coordonnées sur ce formulaire et à la fin de la journée un autre employé devrait imprimer vos T4 et les mettre dans une enveloppe qui sera traitée par notre service de courrier où quelqu'un d'autre s'occupera de vous les faire parvenir d'ici 10 jours ».

Oui mais c'est que je suis là maintenant, vous avez mon dossier sur l'écran devant vous et l'imprimante est juste derrière vous. « Monsieur, je vois que vous ne me comprenez pas, l'Agence a décidé d'améliorer ses services et c'est pourquoi on ne peut plus faire comme avant ».

Ha ben! Ma gang de ça... de ci... de ta... etc... de pousseurs de pitons (on ne dit plus crayons maintenant) ...

Résultat : un client frustré, un employé sous pression qui fera un burn-out dans 6 mois ou 1 an.

Temps requis : tentez de le calculer...

Le client suivant se présente. Bonjour! Je voudrais rencontrer un agent pour avoir des informations sur les RE-ER. « Avez-vous un Rendez-vous ? » Ben Non ! Fallait-il ? « Ben Oui, Monsieur, depuis Octobre 2006 on a décidé d'améliorer nos services ». Ha bon ! Avons-nous été informés de ça ? À la télévision ? À la radio ? Dans les journaux ? « En fait, pas vraiment, je pense que l'Agence a voulu vous faire une belle surprise ». Pour une surprise c'en est toute. Je vais passer au comptoir de formules, prendre votre brochure sur les REER. « Oups ! C'est parce que, hé bien, on n'a plus de comptoir de formules ». Ha ben! Ma gang de ça... de ci... de pousseurs de crayons... (on dirait qu'il n'a pas d'ordinateur ... un autre « **1-800 Bonjour ... votre appel est important pour nous** »)... Résultat : un autre client frustré. Économie : assez de \$\$\$ pour se payer d'autres clowns. J'aurais pu continuer ainsi mais l'espace me manque.

Ils veulent aller trop vite. C'est d'ailleurs ce qui arrive avec la centralisation de la rémunération.

À trop vouloir réinventer la roue, elle finira par devenir carrée et, qu'on le veuille ou non, ce n'est pas ça qui la fera tourner plus vite.

Merci de m'avoir lu.

Jean-Pierre Bonin; Vice-président; Section locale 10008 - Montréal



LES MEMBRES SE PRONONCENT

L'AFPC ANNONCE QUE LES EMPLOYÉ-E-S « DÉSIGNÉS » ONT VERSÉ 34 438,85 \$ AU FONDS POUR ALLÉGER LES DIFFICULTÉS DUES À LA GRÈVE DE 2004 EN ONTARIO.

Les sommes versées au Fonds pour alléger les difficultés dues à la grève viennent des membres de l'AFPC de tous les Éléments, qui se sont conformés aux dispositions suivantes :

Statuts de l'AFPC, article 24, paragraphe (7) :

« ... les membres qui touchent une rémunération de leur employeur pendant une grève légale de leur unité de négociation sont tenus de remettre à l'AFPC 25 % de cette rémunération pour chaque jour travaillé pendant la grève. »

Règlement 6B de l'AFPC :

« les membres qui touchent une rémunération de l'employeur pendant une grève de leur unité de négociation doivent remettre 25 % de cette rémunération (après les retenues habituelles), l'argent devant être versé dans un Fonds national pour alléger les difficultés afin d'aider les membres qui éprouvent des difficultés financières parce qu'ils étaient en grève ou qu'ils ont respecté une ligne de piquetage, ce qui les a empêchés de rentrer au travail. »

Cela s'applique normalement à ceux qui sont appelés employé-e-s « désignés ». C'est à l'employé-e « désigné », à la représentante syndicale ou représentant syndical au niveau local et à la présidente ou au président de l'Élément qu'il revient de faire respecter l'obligation qu'imposent les Statuts de l'AFPC.

Revenons donc aux 34 438,85 \$.

L'AFPC a été en grève générale pendant 5 jours en 2004. Les employé-e-s « désignés » étaient tenus de remettre 25 % de leur salaire net pour chaque jour d'activité de grève qu'ils ont travaillé. Une estimation, au mieux très conservatrice, permet de supposer qu'un même Élément avait 500 membres « désignés » au travail chaque jour en Ontario. Si l'on suppose que 25 %, cela représente 50 \$, en Ontario seulement, le Fonds aurait dû recevoir environ 25 000 \$ par jour.

D'ACCORD, comptons-les...

5 jours à 25 000\$ par jour ... Cela ressemble davantage à 125 000 \$ qu'à 34 438 \$.

Il suffit d'appliquer le même calcul à l'échelle nationale pour comprendre que, au total, le Fonds pour alléger les difficultés dues à la grève aurait dû recevoir un demi million de dollars, plus ou moins.

Mais revenons aux chiffres de l'Ontario. Ces renseignements confirment que les Statuts de l'AFPC n'ont pas été respectés. Le « serment professionnel » qu'ont prêté tous les membres des Exécutifs syndicaux de respecter et de faire respecter les Statuts de l'Alliance a été violé.

L'analyse de toutes les réunions du Conseil national d'administration de l'AFPC depuis la GRÈVE jusqu'à aujourd'hui reflète certainement qu'ils ont jaser des fonds des employé-e-s désignés. Bien sûr, certaines mesures disciplinaires ont été prises. Mais... CERTAINES peut-être, mais c'est pas CERTAIN.

C'est simple : certaines sommes de certains ne concordent pas.

(Suite page 2)

(Suite de la page 1)

Et maintenant, la politique classique, plus calculée!

En termes simples, il n'y aura pas d'autres mesures disciplinaires après la réunion de février 2007 du CNA. Il n'y aura pas d'autres mesures disciplinaires à l'endroit de ceux et celles qui n'ont pas fait respecter les Statuts de l'AFPC – s'ils s'en sont tirés à ce moment-là; il ne peut rien leur arriver d'autre.

Inacceptable

C'est inacceptable pour :

- les membres de l'AFPC qui ont respecté les Statuts de l'AFPC;
- ceux et celles qui ont répondu à l'appel au piquetage;
- ceux et celles qui ont subi une perte de revenu pour avoir participé à la grève;
- ceux et celles qui ont vu leur date de retraite retardée pour s'être conformés à la grève générale;
- et, insulte syndicale suprême, pour les employé-e-s « désignés » qui ont remis leurs 25 \$ en tant qu'employé-e-s « désignés ».

La consœur Betty Bannon, présidente de l'Élément du SEI, a déclaré en octobre 2004, qu'elle serait la première à porter une accusation et à réclamer des mesures disciplinaires à l'endroit de tout membre d'un Exécutif syndical qui ne se conformerait pas aux Statuts de l'AFPC.

Combien d'autres présidentes et présidents d'Élément ont donné cette directive à leurs membres?

Il est bien évident que certains ne l'ont pas fait! Où en sommes-nous maintenant? Depuis la date ultime du 5 février 2007, il n'y a plus rien à faire.

Si les présidentes et présidents d'Élément ne sont pas prêts à défendre les Statuts de l'AFPC, et à forcer leurs dirigeantes et dirigeants syndicaux à faire de même, que disent-ils donc aux membres qu'ils représentent?

La dernière fois que je suis allé voir, les Statuts de l'AFPC n'étaient pas écrits sur du papier transparent; mais cela ne vous empêche certainement pas de vous y retrouver quand même.

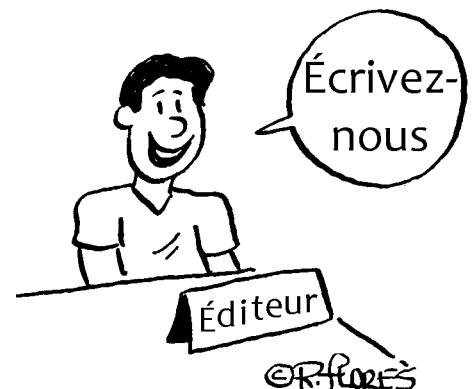
Je n'ai que 3 chose à dire :

Honte! ... Honte! ... Honte!

Solidairement,

David J. Quist

Président, Section locale 00008 du SEI





LES MEMBRES SE PRONONCENT

RÉVISION DES PRESTATIONS DE RÉADAPTATION DE LA POLITIQUE FÉDÉRALE ENVERS LES PERSONNES HANDICAPÉES

Notre contrat a fait l'objet d'une modification importante le 24 juillet 2006. Cette modification touche le plafond salarial dans le cadre du programme de réadaptation.

Avant cette date, tout employé participant à un programme de réadaptation ne pouvait gagner plus de 100 % du salaire qu'il touchait avant l'invalidité.

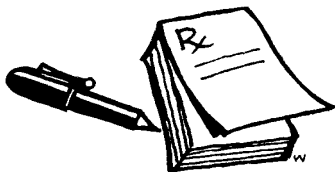
La modification de notre contrat constitue une victoire longtemps attendue, pour l'ensemble des employés de l'Agence du revenu du Canada. Enfin, la personne participant à un programme de réadaptation peut gagner 100 % de son salaire actuel. Il s'agit d'un changement très nécessaire qui donne un sens à chaque ajustement d'échelon et à chaque augmentation que les employés reçoivent. Auparavant, même s'il était reçu, cet avantage était perdu dans le calcul.

Sun Life a appliqué le nouveau contrat rétroactivement à janvier 2006. Les employés touchés ont reçu des paiements rétroactifs à la fin de l'année dernière.

L'annonce de cette modification indiquait également que quiconque estimait être défavorisé par les anciennes restrictions pouvait demander la révision des prestations reçues avant la date limite de janvier 2006.

Un numéro 1-800 a été établi aux fins des demandes de renseignements des membres. Un message vocal demandait à l'auteur de l'appel de laisser son nom et son numéro de certificat. Il y a eu un déluge de demandes de renseignements et les mises à jour se sont faites rares. La mise à jour la plus récente indiquait qu'aucune autre demande n'était nécessaire car toutes les prestations seront révisées automatiquement.

Frustré par le manque de nouveaux renseignements, j'ai appelé James Infantino (agent d'assurance invalidité et des pensions de l'AFPC). Il m'a donné une brève mise à jour sur ce qui sera sans aucun doute un long processus. Il a indiqué que le Conseil du Trésor avait approuvé la révision et qu'ils étaient en train de réviser ces prestations.



Le confrère Infantino a également précisé les exigences préalables à l'examen d'un paiement rétroactif visant une période antérieure à la date limite de janvier 2006.

Les membres qui participent actuellement ou qui ont participé à un programme de réadaptation et qui ont reçu plus de 100 % du salaire qu'ils gagnaient avant l'invalidité seront touchés.

Les employés participant à un programme de réadaptation connaissent bien le relevé mensuel de Sun Life. Celui-ci fournit les calculs de vos prestations. Il s'agira de votre ressource la plus importante pour vous

(Suite de la page 1)

aider à comprendre si vous avez droit à un ajustement et de quelle façon il sera calculé.

Employé A; Montants de départ

Revenu mensuel brut avant invalidité- (gains totaux permis en vertu de la politique)	3500 \$
---	---------

Prestation mensuelle d'invalidité de longue durée payable	2500 \$
Gains bruts de réadaptation réels déclarés	1500 \$

Calcul des prestations

Prestation mensuelle d'invalidité de longue durée	2500 \$
Plus 100 % des gains bruts de réadaptation réels déclarés	1500 \$

Revenu total provenant de toutes les sources	4000 \$
Moins 100 % du revenu mensuel brut avant invalidité	3500 \$
Excédent par rapport au plafond	500 \$

Le chiffre important est «l'excédent par rapport au plafond du revenu avant invalidité».

Ce changement constitue un progrès considérable pour tous les employés. Il représente l'application attendue depuis trop longtemps du salaire entier des employés qui se trouvaient auparavant inutilement en difficulté financière en raison d'une invalidité ou d'une maladie.

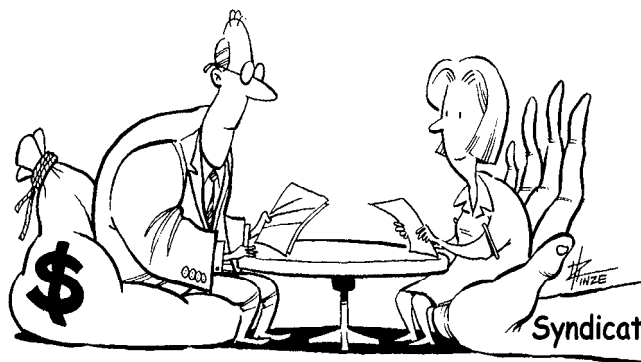
Même s'il s'agit d'une victoire majeure, notre contrat d'invalidité nécessite encore des modifications.

Il semblait que cette modification s'appliquerait également au plafond salarial visant un employé participant à un programme de réadaptation qui doit prendre sa retraite pour des raisons de santé. Cela n'est pas le cas.

Dès qu'un employé prend sa retraite pour des raisons de santé, le programme de réadaptation ne s'applique plus. Si l'employé respecte les exigences prévues au contrat d'invalidité de longue durée, le plafond salarial en matière d'invalidité de longue durée s'établit à nouveau à 70 % du salaire avant invalidité de l'employé.

Il en est ainsi peu importe la période pendant laquelle l'employé est de retour au travail. Il s'agit de notre contrat actuel. Cela doit changer. Il n'est pas logique que l'un est jugé discriminatoire tandis que l'autre ne l'est pas. Il s'agit des mêmes questions. Personne ne déciderait d'être malade ou de cesser de travailler et de subir une baisse de revenu de 30 %.

À ceux qui se sont battus pour ces changements, nous vous remercions sincèrement. Vos efforts soutenus ont donné lieu à des améliorations financières pour de nombreux employés de l'ARC qui ne pouvaient pas se défendre. Lorsqu'un célibataire ou qu'un membre d'une famille voit son revenu diminuer, surtout compte tenu de l'inflation, toute augmentation de revenu constitue un changement apprécié



Stacy Gedge
Section locale 00017 - London