



NÉGOCIATIONS

Depuis que nous avons commencé à négocier directement avec l'ARC, notre objectif était d'atteindre une convention collective avant l'expiration de la courante. Au cours des trois dernières rondes de négociations, nous avons fait du progrès vers cet objectif.

Nous avons tenté de modifier la façon dont se déroulaient les négociations du temps que nous étions au Conseil du Trésor. Notre première entente de principe avec l'ARC a pris cinq mois, ce qui ne s'était pour ainsi dire jamais vu lorsque nous étions avec le Conseil du Trésor. Nous avons réclamé des périodes soutenues de négociations et la présence au sein de l'équipe patronale d'une personne investie du pouvoir de prise de décision, sans avoir constamment à « courir chez le Commissaire ». Ces changements visaient à accélérer le processus pour tâcher d'atteindre notre objectif d'une convention collective rapide.

Au cours des trois dernières rondes de négociations, l'appui de nos membres à notre équipe de négociation était remarquable. La participation des membres aux diverses activités et actions organisées durant les rondes de négociations, incluant la grève était phénoménale. Nous n'avons jamais recherché la grève, mais, lorsque tous les autres moyens ne donnent rien, le processus ne laisse pas beaucoup d'autre choix pour presser l'employeur.

Au seuil de notre quatrième ronde de négociations, je tiens à déclarer clairement que notre objectif demeure le même :

Une convention juste et équitable avant l'expiration de l'ancienne

Pour atteindre ce but, nous avons pu convaincre l'ARC de se réunir pour deux semaines pleines en septembre et une autre en octobre. Notre équipe est prête à faire diligence pour concrétiser l'objectif. Nous inviterons nos 26 000 membres à appuyer l'équipe dans ses efforts. Nous avons besoin de l'aide de chacun de nos 26 000 membres pour cela.

RESTEZ INFORMÉ-E-S DE TOUTES LES INFORMATIONS RELIÉES À LA NÉGOCIATION,
EN VOUS ABONNANT VIA LA SECTION « **NÉGOCIATION** » DE NOTRE SITE

www.ute-sei.org

Vous recevrez ainsi les dernières nouvelles sur les négociations directement à votre adresse électronique personnelle, au fur et à mesure qu'il y en aura.



VOTRE ÉQUIPE DE NÉGOCIATION

**AVEC VOTRE APPUI NOUS AURONS
UN RÈGLEMENT RAPIDE.**

Betty Bannon Présidente nationale

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

CONFÉRENCES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Plus de 250 membres ont participé à la conférence nationale et aux trois conférences régionales tenues par le SEI. Les trois conférences régionales eurent lieu à Montréal (QC), Winnipeg (MB) et Moncton (NB). La conférence nationale a eu lieu à Ottawa du 23 au 26 août. Les participant-e-s ont trouvé les conférences éducatives, informatives et un lieu de choix pour échanger avec les autres activistes en santé et en sécurité à travers le pays.

Le thème de la conférence nationale était « **Faire la différence dans notre lieu de travail** » ce que font nos militants en santé et sécurité chaque jour. Les participants ont pu assister à des ateliers traitant des Maladies environnementales, de la Qualité de l'air intérieure, de l'Assurance d'invalidité et un survol de la Partie II du Code canadien du travail. Nos orateurs invités étaient : Betty Bannon, notre présidente nationale; Hassan Yusuf, du Congrès canadien de travail ; Patty Ducharme, de l'AFPC et Lysanne Gauvin de l'ARC.

Un panel de discussion s'est tenu, impliquant des experts en la matière : Dr. Patricia Huston, Préparation contre une pandémie au Canada; Justin Gaudet, Ergonome; Louise St-Arnault, Santé mentale et Lisa Addario, Développements récents en santé et sécurité en milieu de travail.

Les participant-e-s à la conférence ont tenu une discussion concernant la section d'Ergonomie de l'ARC. Juste avant la Conférence, l'ARC avait annoncé qu'elle abandonnerait cette section, étant donné qu'elle n'a pas à s'occuper cette fonction, économisant de ce fait 600 000\$. Ce service sera dorénavant fourni par Santé Canada sur une base utilisateur payeur.

La section d'Ergonomie fournit des conseils experts et de la formation dans le domaine de l'Ergonomie, allant de l'évaluation à l'achat d'équipement. Comme la fermeture de cette section aura des effets nuisibles sur nos membres, le SEI fera pression sur l'employeur, pas seulement pour la garder ouverte mais aussi pour l'augmenter au lieu de l'abolir.

Chris Aylward
Président, Santé et sécurité au travail

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Septembre, 18 - 23

Conseil exécutif et
Conférence des
président-e-s
(Ottawa)

Septembre, 28 - 30

Cour national sur la
dotation
(Ottawa)

Octobre, 26 - 28

Conférence nationale
Chances égales
(Ottawa)

Décembre, 3 - 6

Conseil exécutif
Et CNCSP
(Ottawa)

Expanding the Circle

Élargir le cercle



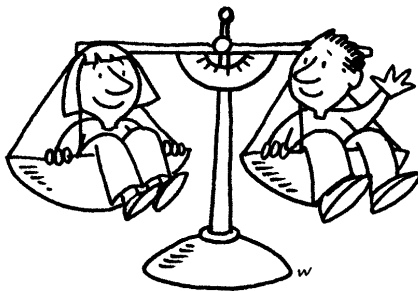
Union of Taxation Employees

Syndicat des employé-e-s de l'Impôt

RECOURS EN MATIÈRE DE DOTATION – RTI

Le régime patronal de recours en matière de dotation existe depuis novembre 1999, mais un grand nombre de nos membres semblent ne pas comprendre la procédure à suivre pour exercer leur recours, surtout dans le cas du processus de révision par un tiers indépendant (RTI).

La RTI, aux fins de la dotation, ne s'applique qu'à l'étape du placement du processus de sélection, aux promotions permanentes sans processus de sélection et à l'entrée de l'intérieur de l'Agence dans un programme d'apprentissage. Pour accéder au processus de RTI, l'employé-e doit présenter une demande écrite sur le formulaire prescrit par l'employeur (formulaire RC117) à la personne autorisée (c.à.d. au gestionnaire délégué) dans les **7 jours civils** suivant la rétroaction individuelle. Il doit également en envoyer copie au Bureau de gestion des différends (BGD), qui doit vérifier les circonstances, ainsi que les motifs de la demande. Si le membre souhaite être représenté par le Syndicat, le Bureau national du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt assure normalement la représentation. Par conséquent, il faut transcrire les renseignements suivants dans la partie 2 (information sur le représentant) de la RC117 :



Prénom et nom : Shane O'Brien

Numéro de téléphone au travail : (613)235-6704

Adresse au travail : 233, rue Gilmour, bureau 800,
Ottawa (Ontario) K2P 0P2

Il faut également envoyer à cette adresse une copie du formulaire rempli, avec tous les documents d'appui. Par ailleurs, il est permis d'envoyer l'information au syndicat par télécopieur au (613)234-7290. Sur réception de ces renseignements, le

(Suite page 4)

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

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

Le coin de la présidente

À QUI M'ADRESSER?

La « **Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles** », vous permet de révéler des méfaits sérieux dans votre lieu de travail sans crainte de représailles ... En tout cas, c'est ce que la *Loi* dit. Vous pouvez prévenir

1. votre superviseur immédiat ou
2. le sous-commissaire, Finances et administration, l'agent supérieur par intérim de l'ARC; (les deux sont à l'ARC); ou
3. « **le commissaire à l'intégrité du secteur** », qui est un tiers indépendant.

Certains chefs d'équipe m'ont dit être préoccupés de n'avoir reçu que peu de formation ou pas du tout pour le traitement de ce genre de questions, et d'autres ont dit ne pas vouloir prendre ce type d'information de leurs employé-e-s. D'autres membres m'ont dit qu'ils ne seraient pas à l'aise d'informer quiconque au sein de l'ARC des actes répréhensibles. Ils préféreraient en parler à quelqu'un de l'extérieur de l'ARC.

Si j'ai le choix, à qui m'adresser?

Si vous vous trouvez dans la situation de vouloir dénoncer des actes répréhensibles de votre milieu de travail, je vous recommande de vous adresser au bureau du *Commissaire à l'intégrité du secteur public*.

M^{me} Christiane Ouimet a été nommée à ce poste le 6 août 2007. Elle est responsable de l'application de la nouvelle Loi, qui protège les fonctionnaires et les citoyens qui dénoncent des actes fautifs au sein de l'administration fédérale. Comme commissaire elle mènera des enquêtes indépendantes sur les divulgations d'actes répréhensibles, produira des rapports pour permettre aux organisations de prendre les mesures correctives qui s'imposent et présentera des rapports annuels et spéciaux au Parlement.

C'est une approche beaucoup plus sûre.

Betty Bannon
Présidente nationale

LE GOUVERNEMENT FEDERAL A VENDU NEUF IMMEUBLES GOUVERNEMENTAUX POUR PLUS DE \$600 MILLION DE MOINS QUE LEUR VALEUR ACTUELLE

QUOI APRÈS ?

Voyons, en théorie c'estsi vous achetez quelque chose de neuf et qui est sous garantie, tout le monde tente de vous vendre une garantie prolongée... Hmm.quand la garantie est expirée, vendez-le, achetez un tout neuf ou louez-le.

Stephen Harper et son Gouvernement Conservateur tente de s'approprier le concept :



Neuf bâtiments ont besoin de réparation : vendons-les et louons-les (ce qui, en plus, couvrira leur frais d'entretien).

Mais ils ont certainement raté un point :

Vous devez vendre cher et acheter à bas prix, sinon ça ne sera pas une bonne affaire...oups.

Et la résidence du Premier Ministre sur Sussex ?

Selon les nouvelles elle a besoin d'importantes réparations : fenêtres à remplacer, des nouveaux systèmes de chauffage etc...Alors VENDONS LA À BAS PRIX ET LOUONS LA CHER.

Quel sens cela a pour vous ?

Pourquoi ne pas vendre tous les immeubles du Parlement ou tous les édifices gouvernementaux et ainsi les Canadiennes et canadiens ne possèdent plus rien ?

Regarder comment ce système de vente a bien fonctionné pour le peuple canadien avec Petro Canada.

Qui aurait jamais pensé qu'il y ait de l'argent à faire dans le pétrole!!!

Les conservateurs et leurs amis ont bien fait alors.

S'il vous plaît appeler votre député-e, et dites lui d'arrêter de vendre le Canada, une pièce à la fois, et d'arrêter de gaspiller notre argent.

La rédaction

(Suite de la page 3)

Bureau national confiera le dossier à un agent des relations de travail, qui communiquera avec vous au sujet de votre RTI.

Après le dépôt de votre demande, un fonctionnaire du BGD communiquera avec vous en personne ou par courriel. Vous pourriez également recevoir une communication du gestionnaire délégué ou d'embauche ou d'un représentant des ressources humaines au sujet de votre cas. Vous devez informer tous ceux qui prendront contact avec vous que vous avez choisi d'être représenté-e dans cette affaire et leur demander de communiquer directement avec votre représentante ou représentant. Vous devez également tenir votre représentante ou représentant au courant de toutes les questions concernant votre RTI.

Cette procédure devrait aider à limiter les retards du processus de RTI et permettra une approche plus efficace et convergente pour le règlement de votre cas.

*D. Shane O'Brien
Agent principal des relations de travail*

CHANGEMENT D'ADRESSE

Veuillez noter que tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à :

Sylvie Bastien (basties@ute-sei.org) au bureau national.

Si vous n'avez pas accès à un courriel, svp transmettez-le à un représentant local ou expédiez-le directement au bureau national : 233 rue Gilmour, Suite 800, Ottawa ON K2P 0P2.



International Children's Awareness (ICA) Canada et la Campagne de charité en milieu de travail du Gouvernement du Canada (CCMTGC) – Centraide

Votre syndicat, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, aimerait vous rappeler son « organisme de bienfaisance de choix » **et vous demander d'étudier la possibilité de faire un don, directement ou au moyen de retenues à la source, à l'organisme « International Children's Awareness » par l'entremise de la CCMTGC.**

QU'EST L'INTERNATIONAL CHILDREN'S AWARENESS (ICA) CANADA ?

International Children's Awareness (ICA) Canada est un petit organisme sans but lucratif qui se consacre au développement à long terme des pays dans le besoin. À tout moment, ICA a plusieurs projets en voie d'achèvement et tente d'obtenir du financement pour entreprendre d'autres projets.

Les projets d'ICA aident les petites collectivités et les familles des nations en voie de développement. ICA prend soin d'examiner et de choisir attentivement les projets. Présentement, tous les projets ont lieu au Cameroun, au Ghana et en Roumanie.

La portée d'ICA se veut « petite ». Nous estimons que cela nous rend unique.

ICA se consacre aux projets relativement peu coûteux que n'entreprennent généralement pas les organismes sans but lucratif plus grands et mieux connus. Nos projets ont un coût se situant entre quelques centaines de dollars et des dizaines de milliers de dollars. Que vous soyez une personne, un petit groupe ou un grand organisme, vous trouverez un choix de parrainage qui vous convient. ICA estime qu'il est important que les jeunes participent à des projets humanitaires. Disposant de choix peu coûteux, ICA donne aux jeunes l'occasion de parrainer un projet jusqu'à son achèvement et d'éprouver le sentiment du devoir accompli. En s'occupant de seulement quelques projets à la fois, ICA peut assurer un contrôle de la qualité convenable, ce qui garantit que votre argent est dépensé efficacement.

Les parrains de projets ont accès à des renseignements exhaustifs et à des mises à jour au sujet de leurs projets.

*ICA est un organisme sans but lucratif enregistré au Canada (**no d'enregistrement 88785-8660-RR-001**). Nous suivons toutes les lignes directrices fédérales et les contributions sont entièrement déductibles d'impôt.*

ICA est composé uniquement de bénévoles.

Depuis deux ans, le SEI finance cet organisme au moyen de dons de la part de membres, de résolutions adoptées par la Conférence des présidentes et présidents et par le Conseil exécutif de même qu'au moyen de dons approuvés par nos membres à leurs assemblées générales annuelles. **Nous aimerions maintenant que nos 26 000 membres s'impliquent à leur tour dans cet organisme méritoire en dirigeant leurs dons très généreux vers ICA Canada dans le cadre de la Campagne de charité en milieu de travail.** Notre Conférence des présidentes et présidents a pris connaissance du travail de cet organisme grâce au capitaine Ed Smith, le frère de l'un(e) de nos membres d'Ottawa, qui a montré des diapositives et donné des allocutions. Il est en charge de l'organisme et dirige le groupe qui effectue le travail, plus particulièrement chaque année au Cameroun. Comme il le déclare, l'organisme est constitué entièrement de bénévoles, ce qui signifie que la totalité de votre don est affectée aux projets et non pas aux salaires ou aux frais d'administration.

Pour le moment, je vous demande d'examiner la possibilité de faire un don à cet organisme, très méritoire, au moyen des campagnes actuelles et futures de charité en milieu de travail.

Betty Bannon;
Présidente nationale, SEI

INTERNATIONAL CHILDREN'S AWARENESS CANADA LA CHANCE D'UNE VIE

Chaque année le Syndicat des employé-e-s de l'impôt subventionne, un étudiant et un membre en règle pour aller en Afrique, aider le Capitaine Smith et son équipe de l'ICA dans le travail d'amener l'eau fraîche aux villages d'Afrique. Le voyage se fait habituellement en février.

LES LIGNES DIRECTRICES ET LES CONDITIONS (pour subventionner un étudiant/subventionner un membre) sont :

- Les deux doivent avoir au moins 18 ans et un passeport valide;
- Ils doivent avoir reçu tous les vaccins exigés avant de quitter pour l'Afrique.
- Ils doivent signer une renonciation pour Syndicat des Employé-e-s de l'impôt, l'exemptant de la responsabilité pour tout accident ou blessures qui peuvent arriver.
- Ils doivent compléter les documents exigés par ICA.

Les demandes doivent être envoyées au Comité des récompenses et titres honorifiques, **au plus tard le 15 octobre 2007**, accompagnées d'un essai de 500 mots sur « *pourquoi vous aimeriez faire partie de l'équipe d'ICA du Capitaine Smith en Afrique et des projets de l'ICA* ».

Les demandes doivent être envoyées :

par courriel à basties@ute-sei.org, ou

par télécopieur au 613-234-7290, ou

par courrier au Bureau national du SEI, Comité des récompenses et titres honorifiques,
233 Rue Gilmour, Suite 800, Ottawa, Ontario, K2P 0P2.

Pour plus d'information sur les activités dans lesquelles vous aimeriez être impliqués, vous pouvez écrire par courriel au Capitaine Smith à Smith.erc@forces.gc.ca

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

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. La « boîte magique » 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 valeureuse initiative.

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

Cette « boîte magique » ornera votre bureau ou fera
un beau cadeau pour l'être aimé.

LA BOÎTE MAGIQUE





NÉGOCIATION

Plus ça change.... Plus c'est pareil, comme l'expression le dit. Notre processus de négociation 2007, débuté le 10 juillet, s'amorce au même diapason.

Votre équipe de négociation n'a pas lésiné sur les heures de travail ni les discussions engagées, afin de terminer la composition des demandes complémentaires et en faire la présentation à l'employeur.

La fébrilité et l'excitation d'une première rencontre sont aussi grandes chez les nouveaux membres de l'équipe que les habitués. Nous croyons tous en la cause, et à la nécessité de vous représenter de notre mieux, afin d'obtenir nos demandes de revendications.

L'ARC doit comprendre que nous sommes sérieux, et que ces demandes sont issues de la base et reflètent des besoins et des attentes.

En tant que membre du SEI travaillant à l'ARC, notre qualité de vie - tant dans la société que dans notre milieu de travail - en dépend. Nous sommes donc prêts à démontrer notre appui et notre solidarité, afin que l'employeur fasse les efforts nécessaires pour respecter la qualité de notre travail à l'ARC, et enfin nous accorder les bénéfices dus à notre rendement au travail.

Consœurs et confrères il n'y a pas de secrets, l'employeur use déjà des mêmes stratégies pour faire perdurer ce processus de négociation puisqu'il a besoin de temps afin de finaliser la mise en place de sa norme de classification. Nous sommes en faveur de cette norme de classification qui se veut non discriminatoire et nous savons que c'est important pour l'employeur. Cependant l'ARC a dit que la mise en place de cette nouvelle norme de classification n'était pas un exercice de reclassification, donc pas de changements majeurs de salaires à la hausse pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Il faut donc que l'ARC se mette à la tâche et négocie assidûment et de bonne foi, afin de faire avancer les autres enjeux de la négociation qui auront comme objectifs de gratifier et reconnaître le travail des travailleuses et travailleurs représentés que nous représentons.

Notre engagement à vous donner toute l'information sur notre processus de négociation est lui aussi en évolution.

Les demandes de revendications complètes sont disponibles sur les portails de l'AFPC et du SEI. Nous avons aussi gardé la bonne pratique de vous envoyer directement tous les articles sur notre processus de négociation quand vous êtes inscrits à l'un des sites.



Consœurs et confrères, notre conviction de bien vous informer est une priorité car un **membre informé** est un membre apte à prendre une bonne décision.

**Donc je me branche et la négo, j'en fais mon affaire.
Je me tiens informé-e.**

*Denis Lalancette
2^e vpn négociation*



Charge de travail permanente et employé-e-s Nommé-e-s pour une période déterminée

Nous avons eu des pourparlers pendant plusieurs années avec l'ARC au sujet de ce qui constitue la charge de travail permanente à la Gestion des créances. Ils concernaient les anciens projets « pilotes » de divers types de travail de perception, comme la TPS/TVH, le Paydac et les projets de regroupement des recouvrements T1. Dans la dernière année, l'employeur a finalement reconnu que ce travail n'est plus un projet « pilote » et doit être considéré comme un travail permanent ou ce que nous considérons comme une charge de travail permanente pour nos membres œuvrant dans ce secteur.

On pourrait penser que, une fois la décision prise, il n'aurait plus été nécessaire de confier ce travail à des employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée. Mais ce n'est pas le cas, dans la perspective de l'employeur, car il a à décider où cet ancien travail de regroupement doit se faire. Je prévois que la décision devra être précédée de nouvelles études et prendra probablement des années. Entre-temps, nos membres et les gestionnaires locaux craignent que ce travail soit envoyé ailleurs. Ils conserveront cette crainte jusqu'à ce que quelqu'un puisse prendre une décision, ce qui, manifestement, n'est pas si facile à faire.

Dans la perspective syndicale, dès lors qu'il a été décidé qu'il s'agit d'un travail permanent, la décision sur l'endroit où il doit s'effectuer est facile à prendre. Si je dis cela, c'est que toutes les régions de l'ARC se verront manifestement attribuer une partie de cette charge de travail, que ce soit la TPS/TVH, le Paydac ou d'autres éléments de l'ancien travail « pilote ». S'il est effectivement convaincu que les employé-e-s qui font déjà ce travail atteignent les diverses « cibles », l'employeur devrait bien savoir que ces mêmes employé-e-s (nommé-e-s pour une période déterminée ou pour une période indéterminée) peuvent accomplir la charge de travail qui leur est confiée. Je sais que nos membres qui font aujourd'hui du travail de recouvrement pour le Paydac peuvent facilement, moyennant un minimum de formation, traiter n'importe quel élément de l'ancien travail « pilote », voire de base.

L'employeur invoque l'excuse commode du financement ou des budgets. À mon avis, ce n'est qu'un prétexte. En effet, lorsque la vérificatrice générale a reproché à l'ARC de ne pas réduire ses « débiteurs », on aurait pu croire que l'ARC investirait plus d'argent pour réduire les « débiteurs ». Il est bien connu que nos agents des recouvrements PM-01 rapportent plus de 2 millions de dollars de « débiteurs ». Ce n'est pas un mauvais investissement pour un salaire de moins de 50 000 \$ par an.

Le SEI poursuivra son lobby et ses consultations pour prouver à l'ARC que la bonne chose à faire est de titulariser nos membres nommés pour une période déterminée qui travaillent à la Gestion des créances. Il est temps de permettre à ces membres de faire des plans de vie et de carrière plutôt que de les terroriser d'année en année. L'ARC connaît parfaitement la définition d'employé-e nommé-e pour une période déterminée, mais il n'en tient pas compte, pour des raisons de marge de manœuvre, d'économies d'échelle, de budgets, etc.

Il est également bien connu que, depuis que nous avons amorcé la négociation collective avec l'ADRC – l'ARC de l'époque – l'une de nos revendications prioritaires concerne la titularisation des employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée après deux (2) ans d'emploi continu. Il n'est pas juste que nos consœurs et confrères qui travaillent pour le Conseil du Trésor et d'autres organismes du gouvernement aient cet avantage, pendant que nos membres à l'ARC en sont privés.

Tous les Syndicats, y compris le SEI/AFPC, sont acquis au principe de l'« ancienneté » et on espère que, lorsqu'elle finira par voir la lumière et faire ce qu'elle doit en titularisant nos membres nommés pour une période déterminée, l'ARC appliquera le principe de l'« ancienneté ». Au SEI, nous ne pouvons pas faire grand-chose au sujet de la façon ou du moment dont l'ARC titularisera nos membres nommés pour une période déterminée, mais nous continuerons d'en faire une priorité en milieu de travail et à la table de négociation.

Nick Stein, vice-président régional; Région du sud-ouest de l'Ontario



RAPPORT DE JAMES LAHEY SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Après avoir lu récemment plusieurs articles sur la réaction de la presse au rapport de James Lahey sur la fonction publique fédérale, j'aimerais formuler les commentaires suivants pour réfuter certaines des faussetés que la presse présente comme des faits.

Voici certains des commentaires que je n'accepte pas et que je prends la liberté de commenter :

« **fonction publique grassement rémunérée** » – les travailleuses et travailleurs de premier niveau, sur lesquels compte le public canadien ne sont certainement pas grassement rémunérés;

« **ce que nous réclamons de l'institution, c'est qu'elle pense davantage et fasse moins** » – si vous croyez cette affirmation, il est évident que vous n'avez pas eu à demander à un-e fonctionnaire de « FAIRE » quelque chose pour vous dernièrement;

« **les avantages sociaux et les pensions sont plus généreux qu'il ne faut** » – les avantages sociaux et les pensions des travailleuses et travailleurs de premier niveau ne sont en rien comparables à ceux des bureaucrates qui se trouvent au sommet et que personne ne s'aviserait de qualifier de « GÉNÉREUX »;

« **le régime de la négociation collective ne peut rien faire d'autre que de consentir des augmentations de salaire et d'avantages sociaux qui sont typiquement supérieurs au taux d'inflation ou à la croissance de l'économie** » – je suppose que les presque sept années de gel des salaires et la nécessité d'un « rattrapage » qui permettra aux travailleuses et travailleurs de premier niveau de seulement joindre les deux bouts vous ont échappé;

« **des règles de travail strictes dictées par les conventions collectives** » – il n'y a pas de règles de TRAVAIL dans notre convention collective;

« **l'ancienneté compte davantage que le talent** » – je ne vois pas comment cela peut être le cas, puisque l'« ancienneté » n'est pas reconnue dans la fonction publique fédérale, du moins pour aucun-e des syndiqué-e-s que je représente.

Les articles reflétaient, par contre, le fait que le nombre de sténographes et de dactylos a chuté de 82 %. Or il se trouve que ces postes se situaient au premier échelon de l'échelle salariale et qu'ils ont été pour ainsi dire éliminés par la technologie.

Cependant, le nombre d'avocates et avocats et de travailleuses et travailleurs assimilés a crû de 132 %, eux qui – disons-le – sont au sommet de l'échelle salariale. Cet extrême ne reflète sûrement pas un salaire moyen bien fondé d'une travailleuse ou d'un travailleur de premier niveau.

Je vous ferai remarquer également que, de 1990 à 2003, le nombre de travailleuses et travailleurs des systèmes informatiques a augmenté de 174 %.

À vrai dire, je serais choquée si tel n'était PAS le cas, étant donné le taux d'augmentation des besoins informatiques nouveaux et émergents de ces 13 années. Notre gouvernement et ses travailleuses et travailleurs doivent être à la fine pointe de la technologie pour être plus efficaces et efficients dans le service au public canadien.

Le fait que ce rapport et les reportages sortent au moment précis où le plus grand syndicat de la fonction publique fédérale, l'AFPC, amorce ses négociations contractuelles avec le gouvernement et/ou les organismes et agences du gouvernement pour la vaste majorité de ses membres n'échappe pas non plus à vos lecteurs.

Le choix du moment, c'est ce qui compte le plus pour notre gouvernement.

En terminant, je vous demanderais d'être plus honnête et de rapporter davantage les faits au public au sujet de nos fonctionnaires, qui travaillent très fort pour assurer chaque jour un service de valeur.

Betty Bannon
Présidente nationale, Syndicat des employé-e-s de l'impôt

Lettre envoyée par la consœur Betty Bannon, à la rédaction de plusieurs journaux, qui avaient publié l'article de Lahey; aucun ne l'a publiée !!!



La Cour suprême du Canada appuie le droit à la négociation syndicale

Dans une récente décision majoritaire, la *Cour suprême du Canada* a statué que le droit syndical à la négociation collective est protégé par la *Charte des droits et libertés*.

L'affaire concernait l'adoption d'une loi visant à aider la province de la Colombie-Britannique à relever les défis de son système de soins de santé, en donnant aux employeurs du domaine des soins de santé une plus grande marge pour organiser leurs relations avec leurs employés, et déjouer la convention collective et l'obligation de consultation.

Dans l'affaire en question – *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 – la Cour a arrêté que, en proclamant la *Health and Social Services Delivery Improvement Act*, la province de la Colombie-Britannique se trouvait à priver le Syndicat d'une consultation véritable, invalidait effectivement d'importantes dispositions de la convention collective et annulait également des parties de la convention collective qui étaient incompatibles avec la *Loi*.

Dans le même sens, la Cour a conclu que la loi violait les dispositions de l'alinéa 2d) de la *Charte des droits et libertés*, qui traite de la liberté d'association.



L'affaire revêt une grande importance pour les demandeurs, mais elle **pourrait** en outre être la clé d'occasions plus grandes pour tous les syndicats de se consulter sérieusement et de négocier de bonne foi avec l'employeur des questions préalablement exclues du processus de consultation et de négociation.

Il faut s'intéresser en particulier à la possibilité que cette décision s'applique pour permettre d'être consulté par l'employeur ou de négocier avec lui les dispositions applicables à son régime de dotation et de recours, au régime de pension, à l'emploi pour une durée déterminée et à d'autres questions semblables.

Comme il s'agit d'une décision très récente qui traite de certaines questions de fond et fort complexes, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt en poursuit l'analyse et demandera des avis et des conseils à l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Nous vous enverrons d'autres renseignements dès que nous en aurons.

D. Shane O'Brien,
Agent principal des relations de travail.



LETTRES À L'ÉDITEUR

DEMANDE D'ACCÈS À L'INFORMATION

En ouvrant mon ordi après une semaine de vacances, je tombe sur un courriel m'informant que 18 mois de mes courriels font l'objet d'une demande d'AIPRP de la part d'un membre du public. De prime abord, je n'en fais pas grand cas, croyant qu'il s'agit d'une banale demande d'information. Mais en discutant avec mes collègues, je comprends tout de suite qu'il ne s'agit pas d'une demande ordinaire.

Je prends donc contact avec le coordonnateur de l'AIPRP pour l'Atlantique, pour qui la demande est une « expédition de pêche ». Comme la demande ne vise pas une personne, un dossier ou une société en particulier, je commence à m'inquiéter du type d'information que recevra le demandeur. Je me demande bien s'il découvrira bientôt quand, où et avec qui je prends mes pauses café. Pour des raisons de sécurité, je demande qui il est.

Comme il s'agit de l'une des premières demandes à un-e employé-e de premier niveau, il semblerait qu'il n'existe pas de réponse à un grand nombre de mes questions, et je dois creuser pour trouver l'information. Je cherche des exemples des types de courriels que cette personne recevrait, mais je ne trouve malheureusement pas de réponse claire. C'est un peu frustrant (et déconcertant) de se voir obligée de poser des questions sur la façon dont le processus se déroulera, pour me faire demander ce que je peux bien avoir à cacher.

Pour moi, ce n'est pas clair comme de l'eau de roche. L'objet de ces types de demandes est la transparence du gouvernement, ce sur quoi je suis d'accord. Je crois par ailleurs que l'employé-e devrait avoir le même droit. On me remet une liste d'exemptions selon la Loi sur l'AIPRP, mais je n'arrive pas à établir clairement, même après mon examen et l'examen de mes collègues - qui connaissent très bien la Loi de l'impôt sur le revenu - le type d'information qui sera communiqué. Je suppose que, comme pour n'importe quelle autre Loi, il est important de savoir comment la Loi a été interprétée auparavant. Je serais heureuse de recevoir des renseignements écrits au sujet de ces interprétations passées.

Le temps passe et je commence à m'interroger un peu plus sur la quantité d'information qu'un étranger pourrait obtenir à mon sujet personnellement dans une demande réclamant un an et demi de courriels. À mon neuvième appel, j'obtiens un peu plus d'information (mais c'est comme arracher des dents) : les courriels à communiquer sont uniquement ceux qui concernent les affaires du gouvernement. Mais je connais déjà ces choses générales. Ce que je veux connaître, c'est les nombreux cas « limites ». Voici un exemple parmi bien d'autres qui pourrait vous venir à l'esprit : un concours d'avancement auquel j'ai participé serait-il considéré comme une affaire du gouvernement ou comme une question personnelle?. J'attends également une réponse à ma demande de copie de tous les courriels qui ont été communiqués à cette personne.

J'espère que je saurai tirer des leçons de ce processus, afin que les personnes qui seront visées par une demande semblable plus tard disposent d'un peu plus d'information pour s'orienter. Je sais qu'il y a des personnes qui travaillent à simplifier et à faire mieux comprendre le processus. Je réalise que leur travail n'est pas facile, et j'appuie leurs efforts.



Tara Cookson
Section locale de Halifax



LETTRES À L'ÉDITEUR

L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Vous savez tous que notre employeur se targue d'être un bon employeur, et fait tout en son possible pour accommoder ses employés qui ont des difficultés ou limitations physiques.

Cela est vrai, du moins j'ose le croire, dans tous nos bureaux.

J'écris cet article suite à une situation réelle qui s'est produite dans mon bureau.

J'espère que cela vous sera utile.

Nous avons des employés qui sont malentendants et, qui nécessitent régulièrement la présence d'un interprète d'expérience lors des réunions, de la formation et de communication de la part de l'employeur.

Pour les communications qui ne durent pas plus d'une couple d'heures, l'employeur a fait former des volontaires dans le langage des signes. Malheureusement ceux-ci ne sont pas des spécialistes et leurs capacités sont limitées. C'est pourquoi lors de longues réunions, les employés réclamaient la présence d'un interprète externe.

Malheureusement au début de ce combat l'employeur était réticent et faisait quand même affaire avec les volontaires. Après un certain temps il en est venu à la conclusion qu'il devait utiliser un interprète externe dans plusieurs circonstances. Cela a facilité les communications mais il arrivait de temps en temps des problèmes, puisque cela n'était pas obligatoire.

Il a fallu un jugement de la Cour fédérale (2006 CF 971) du 11 août 2006, qui dit « *des services d'interprétation gestuelle doivent être fournis, et leur coût assumé par le gouvernement du Canada, sur demande, lorsqu'une personne sourde ou malentendante participe à des programmes administrés par le gouvernement du Canada* », pour que nous puissions faire des pressions sur la gestion et rendre cela automatique, lorsque les rencontres étaient importantes ou nécessaires et devaient durer plus que quelques heures.

Depuis ce temps nous n'avons plus qu'une difficulté, le coût.

En effet, il faut embaucher une firme externe, donc faire un contrat.

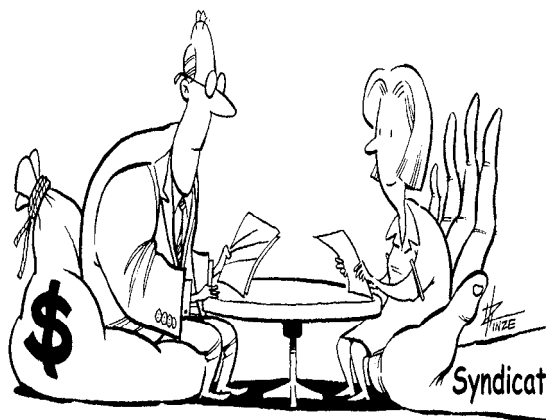
Actuellement, nous pouvons faire venir une telle personne en autant que le service ne dépasse pas \$250, et une journée de service par une spécialiste dépasse ce montant. Il faut donc que la gestion prévoit les réunions plusieurs jours d'avance puisqu'elle doit demander une autorisation à l'extérieur du bureau.

Lors des urgences nous nous trouvons devant un problème, qui n'est pas toujours facile à résoudre.

Comme conséquence, il arrive que l'employé ne reçoive pas l'information la même journée que ses confrères et consœurs.

Pour régler cette situation, notre bureau tente de demander une dérogation pour pouvoir augmenter la limite à \$500 ce qui réglerait les urgences, mais nous sommes toujours en attente d'une réponse lorsque j'écris ces lignes et cela fait déjà plusieurs mois que celle-ci a été faite.

Donc parlez-en avec votre gestion si vous avez cette situation, une solution est possible, et ils doivent faire un accommodement et faciliter votre travail.



Daniel Gagnon
Président, section locale 10004 - Jonquière



LES MEMBRES SE PRONONCENT

PAIEMENTS DE SALAIRE EN TROP, HORAIRES COMPRIMÉS, ET PORTAIL LSE

Si vous faites des heures supplémentaires, vous aurez droit à une rémunération selon les dispositions de votre convention collective :

Si vous avez un horaire de travail régulier, vous avez droit à une rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) et à tarif double (2) par la suite.

Si vous avez un horaire de travail comprimé; les heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

Depuis le lancement du portail libre-service des employé-e-s (LSE) et de la déclaration électronique du temps en avril 2004, **une règle du plan de roulement** a été mise en place pour toutes les personnes qui avaient alors un horaire comprimé, et qui demeurera jusqu'à ce que l'employé-e concerné-e la change ou la modifie.

Une règle du plan de roulement est une règle attribuée à l'employé-e, qui sert à définir ses heures de travail de base. Elle sert aussi à calculer le paiement approprié des heures supplémentaires et à établir des droits au quota et d'autres allocations.

La règle du plan de roulement ne doit être modifiée que lorsque l'employé-e adopte un horaire de travail comprimé ou un horaire par poste, ou passe du temps partiel au temps plein ou vice versa.

Cela dit, si vous avez déjà eu un horaire comprimé et êtes revenu par la suite à des heures de travail normales, toutes les heures supplémentaires travaillées depuis votre retour à l'horaire normal auraient été payées et continueront de l'être au taux incorrect plus élevé de un et trois quarts (1 3/4).

Ce paiement en trop est sujet à recouvrement par l'employeur

Il y a 2 étapes à suivre pour changer votre règle du plan de roulement :

- demander le changement et, après approbation,
- soumettre le changement effectif.

Comment demander un changement à votre règle du plan de roulement?

Vous devez changer votre **règle du plan de roulement** et la faire approuver par votre gestionnaire.

Après traitement de la demande par votre gestionnaire, vous devrez remplir un formulaire Créer/Changer horaire de substitution.

La date par défaut est 12/31/9999

Et le chemin du portail est :

LSE/montemps/demande de modification à la règle du plan de roulement/créer/modifier plan de remplacement

*Gerard Ennis Président;
Section locale 90001 - St. John's NL*



LES ARTICLES
PROMOTI-
ONNELS DU
SEI SONT
DISPONIBLES
VIA VOTRE
SECTION
LOCALE.



CI-CONTRE
CERTAINS DE
CES ARTICLES



MONTRER
VOTRE
APPUI À
VOTRE
SYNDICAT
AU TRAVAIL

