



L'HISTOIRE S'ÉCRIT AVEC LA SIGNATURE DE LA NOUVELLE ENTENTE

Les membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt se sont prononcés en faveur de l'entente de principe conclue avec l'Agence du revenu du Canada. L'entente a été négociée avant la date d'expiration de l'ancienne convention, un exploit remarquable dans le secteur public fédéral.

Selon Betty Bannon, notre présidente nationale, les membres ont été impressionnés par la rapidité des négociations. « *Nous avons atteint un objectif que s'était fixé le syndicat au moment de la création de l'Agence, soit d'être capable de négocier une nouvelle convention collective avant l'expiration de celle en vigueur.* ». En concluant une entente en un temps record, nous n'avons pas pour autant sacrifié de revendications importantes durant le processus. Des gains importants ont été réalisés au chapitre des salaires, de la sécurité d'emploi pour le personnel embauché pour une durée déterminée et des avantages sociaux pour le personnel à temps partiel.

L'entente prévoit la conversion à une nouvelle norme de classification de l'Agence. Les rajustements varieront d'une personne à l'autre, mais l'augmentation résultant de la conversion sera de 1,67 % en moyenne. Après la conversion des salaires à la nouvelle norme le 1er novembre, les travailleuses et travailleurs recevront aussi une augmentation économique de 2,5 %. L'accord prévoit aussi une hausse salariale de 2,5 % à compter du 1er novembre 2008 et du 1er novembre 2009.

Plus de 400 travailleuses et travailleurs embauchés pour une durée déterminée verront un changement immédiat de leur statut, à la suite d'une modification apportée à la Politique sur l'emploi pour une période déterminée de l'ARC. À partir du 1er novembre 2007, les personnes embauchées pour une période déterminée qui auront accumulé cinq ans de service, sans une interruption de 30 jours ou plus, obtiendront leur permanence. Le personnel à temps partiel bénéficiera également de meilleurs avantages, notamment des dispositions améliorées sur les heures supplémentaires. Les congés de deuil, les congés pour obligations personnelles et les congés annuels ont également été améliorés.

Le SEI a réussi à conclure une entente de principe grâce à des séances de négociation intensives, d'une durée totale - tout juste inférieure à 20 jours.

Notre nouvelle convention collective, a été signée le 3 décembre 2007

FÉLICITATIONS À TOUS CEUX ET CELLES QUI SE SONT IMPLIQUÉS.



Betty Bannon, signant l'entente



Notre équipe de négociation

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

TEMPÊTES DE NEIGE ET DÉPLACEMENTS AU TRAVAIL

Chaque année, des membres demandent un congé suivant le paragraphe 54.01a) de notre convention collective (congé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail, ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable) parce que les conditions climatiques les empêchent de se rendre au travail.

La plupart de ces demandes sont refusées et l'employeur exige que les membres prennent un congé annuel.

Si vous êtes dans une telle situation où les conditions climatiques sont telles qu'il vous est impossible de vous rendre au travail, assurez-vous d'avoir fait des efforts raisonnables pour le faire, et ayez des documents justificatifs.

À titre d'exemple, mentionnons les documents suivants :

- la fermeture de routes par la municipalité ou par le gouvernement provincial;
- les directives de la police demandant qu'on ne prenne pas la route;
- l'interruption des transports en commun; etc.

Voici les exemples de ce que vous pouvez faire pour essayer de vous rendre au travail :

- vous faire transporter par un voisin;
- utiliser les transports publics; etc.

Dans tous les cas, prenez note de ce que vous avez fait, ainsi que du nom des personnes, etc. De cette façon, il n'est pas garanti que l'employeur vous accordera le congé, mais vous aurez sûrement un bon argument pour contester le refus de l'employeur par la voie d'un grief et ensuite pour aller en arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP).

Le présent article porte sur les tempêtes de neige, mais dans tous les cas où vous ne pouvez pas vous présenter au travail en raison de circonstances indépendantes de votre volonté, consignez tous les efforts que vous avez faits pour le faire car il vous sera ainsi toujours plus facile que faire valoir votre cas auprès de l'employeur.

*Pierre Mulvihill;
Agent de relations de travail (ART)*

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Mars, 21

**Date limite
pour recevoir les
résolutions du
Congrès**

Avril, 01 - 06

**Conseil exécutif et
conférence
des président(e)s
(Ottawa)**

Mai, 8 - 10

**Comités pré-congrès
(Ottawa)**



Surplus des caisses de retraite – une décision fort décevante!

Le Tribunal a rendu sa décision sur le litige relatif au surplus de nos caisses de retraite, rejetant toutes nos revendications. Le juge Panet a rejeté toutes nos revendications concernant la violation des fiducies, des obligations fiduciaires et des obligations envers les participants au régime. Il a jugé que le projet de loi C-78, une loi modificative, autorise l'employeur, en l'occurrence le gouvernement, à ni plus ni moins s'approprier le surplus des caisses de retraite, soit plus de 30 \$ milliards. Il a aussi jugé que les membres ne peuvent invoquer la discrimination en vertu de la Charte canadienne.

Les conclusions du juge semblent fondées uniquement sur la prémisse que les régimes de retraite sont établis par la loi. Nous sommes profondément ébranlés par le fait que les travailleuses et les travailleurs ayant contribué au surplus des caisses de retraite créées par la loi ne puissent avoir accès à ce surplus. Nous allons examiner en détail la décision du Tribunal au cours des prochains jours et nous allons déterminer, en consultation avec nos conseillers juridiques, quelle serait la meilleure façon de procéder. Consultez notre site Web pour obtenir des mises à jour et des précisions sur la décision du Tribunal.

NÉGOCIATION / REMERCIEMENTS / BILAN

Bonne année consœurs et confrères. Votre nouvelle entente a été signée, il est donc temps de passer aux remerciements. Je tiens à remercier les membres de l'équipe de négociation pour leur dévouement, leur acharnement et leur disponibilité. Je fais un clin d'œil à notre négociatrice, Gaby Lévesque et à Seth Sazant, notre chercheur de l'AFPC. Je tiens également à remercier les conjointes, conjoints et enfants des membres de l'équipe qui s'absentent du milieu familial, mais qui - malgré tout - reçoivent l'appui de ceux-ci. Mes remerciements vont également au Conseil exécutif du SEI pour son support et coopération, et au personnel de l'AFPC et du SEI qui a travaillé de près ou de loin à ce processus de négociation.

Pour terminer il serait impensable de ne pas remercier nos Présidentes et Présidents des sections locales et leurs conseils exécutifs, ainsi que vous tous **MEMBRES DU SEI** qui avez démontrés votre support lorsque c'était nécessaire. Merci également pour votre participation au processus de demandes de revendications.

Vous savez, les processus de négociation sont des périodes d'intenses activités où nous devons tous prendre les bouchées doubles, pour tenter de nous faire entendre par l'employeur, ce qui nous demande de sacrifier plus de temps et d'y mettre plus d'énergie.

Bien entendu cette entente, bien qu'elle soit historique et ratifiée par une forte majorité des membres n'est pas parfaite, puisque la perfection n'est pas de ce monde. Nous nous devons cependant de reconnaître que c'est une négociation qui répond en partie à nos attentes. C'est pourquoi, dès les fêtes passées, il faut déjà reprendre le travail afin de préparer notre prochain processus de négociation.

Nous ne serions pas responsables si nous n'analysons pas toutes les étapes de ce processus de négociation, dans le but d'apporter des améliorations, si cela est requis. Il va sans dire que pour commencer cet exercice, les membres de l'équipe seront sollicités pour donner leur rétroaction. Le comité permanent de la négociation devra prévoir, si requis, faire des recommandations au Conseil Exécutif du S.E.I. pour notre congrès, ainsi que pour celui de l'AFPC. Cependant pour le moment, jouissons du répit que nous offre cette entente, afin de nous reposer et prendre un recul pendant la période des fêtes. Je profite de cette occasion pour vous offrir mes souhaits les plus sincères pour un Noël Joyeux, remplis de l'amour des membres de votre famille et de vos proches. Une nouvelle année remplie de rêves, de joies et de bonheurs et le tout avec le bien le plus précieux que nous avons, la santé.

Denis Lalancette
2^e Vice président national

ARC NIVEAU SP	EQUIVALENT CT (ancien groupe dominant)	Max ARC après conversion	Max CT	Différence
1	CR-2	35326	34101	3.59%
2	CR-3	40504	39040	3.75%
3	CR-4	44904	43286	3.74%
4	PM-1	50215	48430	3.69%
5	PM-2	54351	51989	4.54%
6	PM-3	58808	55724	5.53%
7	PM-4	63630	61047	4.23%
8	PM-5	74781	72919	2.55%
9	AS-6	83007	81046	2.42%
10	PM-6	93669	90420	3.59%

Moyenne 3.76%

Ce tableau ne tient pas compte des augmentations économique de 2.5 % par année, négociées dans cette entente.

Le coin de la présidente

Participation au processus de sélection.

En mars 2001, la Conférence des présidentes et présidents et le Conseil exécutif national du SEI ont adopté une résolution :

« Il est résolu que le Conseil exécutif du SEI compose une directive à ses membres pour leur dire de s'abstenir de participer à des jurys de sélection à moins que cela ne fasse partie des fonctions prévues à leur description de poste. »

Par conséquent, nous avons demandé aux membres de ne pas se porter volontaires pour participer aux jurys de sélection s'ils n'y sont pas tenus dans le cadre de leurs fonctions.

Nous continuons de recevoir des demandes de renseignements au sujet de cette directive.

Bien que nous (le SEI) comprenions les raisons pour lesquelles les membres voudraient faire l'expérience de ce genre de rôle au sein d'un jury, que ce soit pour leurs aspirations de carrière, les compétences, l'autoapprentissage, ou pour voir l'autre côté, le SEI ne saurait appuyer la participation de ses membres à moins qu'elle ne soit prévue à leur description de poste. Par conséquent, nous n'avons pas changé notre position et maintenons que les membres devraient s'en tenir à leur description de poste, et que les membres des exécutifs locaux et les délégués ne doivent pas y siéger. Le travail effectué en dehors de la description être de poste et spécifiquement dans le cadre du régime de dotation pourrait ne pas protégé par la convention collective, et les candidates et candidats qui ne seraient pas choisis pour les postes/promotions pourraient exercer un recours.

Betty Bannon
Présidente nationale

Les bourses d'études 2007 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 et à leurs enfants. Les gagnantes des bourses d'études nationales pour l'année 2007 sont Aisha Omar (Grand Toronto), gagnante de la Bourse d'étude Diana Gee, et Catherine Kenny (Atlantique).



Aisha Omar



Catherine Kenny

Les gagnants et gagnantes des 10 bourses régionales sont:

RÉCIPIENDAIRE	RÉGION	RÉCIPIENDAIRE	RÉGION
Geneviève Plante	Montréal	Kristen Stoddart	Montagnes Rocheuses
Jenna Leach	Prairies	Keegan Burt	Grand Toronto
Claudia Fradette	Québec	Karly Campbell	Sud ouest de l'Ontario
Stephanie Walters	Atlantique	Heather Giles	Capitale nationale
Renée Labrosse	Pacifique	Tannis Martin	Nord et Est de l'Ontario

Félicitations à toutes et à tous !

PAS D'AUGMENTATION DES COTISATIONS SYNDICALES DU SEI EN 2008

La résolution suivante a été adoptée, lors de la réunion du Conseil exécutif de septembre 2007 :

Attendu que l'article 1 du Statut 5, COTISATIONS SYNDICALES, du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt énonce que : « La cotisation mensuelle payable au SEI est fixée par le Congrès. Le Conseil exécutif peut modifier à la baisse les cotisations syndicales mensuelles payables au SEI lorsque des circonstances exceptionnelles surviennent »; et

Attendu que, au cours du débat qui a eu lieu au dernier congrès, le Comité des finances a été engagé à surveiller l'augmentation proposée des cotisations; et

Attendu que le Comité national des finances du SEI s'est réuni et a étudié le budget au regard des derniers états financiers.

Il est résolu de ne pas mettre en œuvre l'augmentation des cotisations de 00,25 \$ par membre par mois qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 2008.

*Bob Campbell
1er Vice-président national*

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.



QUELQUES MOTS SUR LE CONGRÈS

Tous les trois ans, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt tient un Congrès triennal. À ces congrès, nous élisons nos dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux, adoptons un budget, et tenons un débat et un vote sur des documents de politique et des résolutions pour établir l'orientation de notre syndicat.

Notre prochain congrès aura lieu du 16 au 19 juillet 2008, à Vancouver en Colombie Britannique.

Le bureau national diffusera une série de bulletins d'information sur le congrès, contenant une vaste gamme de renseignements sur le congrès : pourquoi nous avons des congrès; comment ils se passent; quels sont les devoirs des délégué-e-s. Ce sont là quelques-uns des sujets traités.



Un « Appel au congrès », qui est essentiellement l'annonce officielle du congrès, est publié. Il précise la date, le lieu et les dates limites à respecter pour l'envoi des résolutions, avec les noms des délégué-e-s et des observatrices et observateurs. Il incombe aux sections locales d'envoyer les noms de leurs délégué-e-s et observatrices et observateurs et de rédiger et de soumettre les résolutions^(*) qu'ils veulent débattre au congrès.

Des comités de pré congrès sont formés et se réunissent pour réviser les résolutions soumises par le Conseil exécutif ou par les sections locales.

Ces comités sont formés de délégué-e-s qui assisteront au congrès et recommanderont l'adoption ou le rejet de chaque résolution.

Les résolutions soumises sont divisées par sujet pour chaque comité : finances, résolutions générales, Statuts et négociation collective.

Nous incitons tous les délégué-e-s qui en sont à leur première expérience à suivre le cours de l'AFPC sur la Procédure au congrès, pour se préparer.

D'autres renseignements sur le congrès seront bientôt disponibles dans notre site Web et par l'entremise de vos dirigeantes et dirigeants locaux.

Betty Bannon
Présidente nationale

LE CONGRÈS S'EN VIENT!!

Le Congrès est l'organe de régie suprême du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt. Les décisions qui s'y prennent sont exécutoires. C'est là que sont adoptés, modifiés ou rescindés les Statuts et les Règlements du SEI. C'est là également qu'est adopté le budget administratif du Syndicat, y compris les augmentations de cotisations de l'Élément. Le Congrès a lieu tous les trois ans.

Chaque section locale a droit à un-e (1) délégué-e avec pleins droits de vote par bloc ou fraction de bloc de deux cents (200) membres en règle pendant l'année civile précédant le Congrès. Chaque délégué-e doit être membre en règle de sa section locale.

Les délégué-e-s sont chargés des tâches extrêmement importantes d'élire les dirigeantes et dirigeants nationaux et de leur donner leur orientation.



Du début de matinée jusqu'en fin de soirée, vous pourriez vous trouver courtisés par une candidate ou un candidat ou une déléguée ou un délégué ou une observatrice ou un observateur qui appuie un Statut, un document de travail ou diverses questions et sollicite votre appui.

Vous pourriez prendre part à une réunion locale, à une réunion régionale, voire à une réunion multirégionale. Vous pourriez participer à un dialogue ou à un débat à l'occasion d'un petit déjeuner, d'un déjeuner ou d'un dîner. Il y a des réunions de candidates et candidats et des soirées où vous devrez être. Il y a un banquet et une réception, ainsi qu'une soirée de divertissements pour tous.

Vous travaillez fort, passez de longues heures dans la salle du Congrès, mais vous faites également la connaissance de gens merveilleux.

Vous acquérez une quantité étonnante d'information sur votre Syndicat et ses rouages.

Vous rentrez chez vous épuisé-e, mais beaucoup mieux informé-e et habilité-e par vos nouvelles connaissances.

Et, par-dessus tout, vous retournez à votre section locale comme militante ou militant et championne ou champion syndical plus fort, avec un nouveau réseau de consœurs et confrères qui sont là au bout du fil pour vous aider et/ou vous conseiller.

Le Congrès est un exercice de solidarisation.



LES ÉCHELONS PROGRESSIFS DE RÉMUNÉRATION BONNE OU MAUVAISE AFFAIRE?

Le système d'augmentation progressive de la rémunération est un système de rémunération dans lequel l'employé-e commence à un niveau de rémunération minimal et, avec l'accumulation du service et moyen-nant rendement satisfaisant, passe au niveau de rémunération suivant, et finit par atteindre le niveau maxi-mal. *(On trouve de l'information sur l'administration des augmentations d'échelon à l'ARC dans la Politique du Conseil du Trésor sur les conditions d'emploi et dans les Notes sur la rémunération de notre convention collective).*

Selon la politique, l'employeur peut retenir une augmentation d'échelon s'il n'estime pas que l'employé-e ait eu un rendement satisfaisant pendant sa période d'augmentation. La période d'augmentation est la pé-riode de douze mois entre les échelons, sauf indication contraire de la convention collective.

Dans notre convention collective, nous avons plusieurs taux d'augmentation de rémunération différents, dans une fourchette de trois à huit échelons.

Quelle est donc l'intention d'un système d'échelons progressifs de rémunération ?

L'intention est de payer l'employé-e selon une échelle de rémunération ascendante sur une certaine pério-de pendant laquelle il apprend toutes les fonctions de son poste.

Ainsi, l'employé-e qui vient de prendre un nouveau poste ne peut accomplir toutes les fonctions du poste dès le départ, mais, avec l'expérience et par de la formation, il arrive à s'acquitter de toutes ses fonctions de façon satisfaisante.

Donc, avec le temps, grâce aux augmentations d'échelon, son salaire atteindra le niveau maximal pour son poste.

Mais, en réalité, c'est un système de rémunération piloté par l'employeur, qui fait débiter l'employé-e au plus bas niveau de salaire; et c'est le passage du temps, et non pas le rendement, qui lui permet, une fois tous les douze mois, de gravir un des échelons qui le mèneront au niveau maximal qui représente, de fait, la valeur réelle du poste.

C'est là que se heurtent la théorie et la réalité.

Dans les faits, il suffit d'un an ou deux pour atteindre un niveau de rendement « satisfaisant » dans toutes les fonctions. Alors pourquoi faut-il quatre, cinq ou six ans pour arriver au maximum?

Simple : cela permet à l'employeur de payer le travail de nos membres moins cher que ce qu'il vaut.

Donc, une autre question à laquelle on pourrait songer est celle de savoir combien de temps il faut, dans votre emploi actuel, pour être pleinement capable d'accomplir toutes les fonctions «de façon satisfaisan-te»?

Six mois, un an ou deux ans ?

Que diriez-vous de six ou sept ans ?

Si vous avez répondu un an, vous devriez n'avoir que deux échelons. Deux ans ? Trois échelons.

Cela dit, pourquoi avons-nous certaines échelles de rémunération à sept ou huit échelons?

Pourquoi a-t-on laissé cela aller jusque-là ?

Nous avons peut-être été complices de ce système, chaque fois que l'employeur a offert un échelon et que nous l'avons accepté sans faire réduire le nombre d'échelons.

Durant cette ronde de négociation collective avec l'Agence, certains membres ont demandé pourquoi nous ne réclamons pas une augmentation d'échelon comme l'IPFPC?

(Suite page 2)

Voyons d'abord ce qui arrive lorsqu'un nouvel échelon est créé.

Lorsqu'un nouvel échelon est ajouté et que le premier échelon n'est pas éliminé, nous disons qu'il faut désormais travailler une autre année pour une rémunération moindre avant de toucher toute la rémunération que vaut le poste, et que seuls les membres au niveau maximal recevront un avantage immédiat.

Mais qu'arrive-t-il lorsqu'un échelon est ajouté au sommet et qu'un autre disparaît du bas?

Nous conservons encore le même nombre de niveaux, de sorte qu'il faut toujours le même nombre d'années pour atteindre le niveau maximal, mais que seuls les membres au bas et au sommet en profiteront immédiatement, tandis que ceux qui se trouvent aux échelons intermédiaires devront désormais travailler une année de plus avant d'atteindre le niveau maximal. Encore une fois, dans les deux cas, l'employeur trouve moyen de payer moins que la valeur réelle du travail qu'accomplissent nos membres.

Votre syndicat est d'avis que la négociation pour des nouveaux échelons est une mauvaise affaire, qui n'est pas au mieux des intérêts de tous les membres, et que le nombre maximal d'échelons pour tout poste devrait être trois (même que la plupart ne devraient en avoir que deux).

Que préférons-nous : la situation actuelle ou un processus à trois échelons pour tous, une IVC (Indemnité de vie chère), et une augmentation de salaire décente négociée par votre syndicat tous les deux ou trois ans? Rappelez-vous : plus il faut de temps pour arriver au maximum, plus l'employeur s'en tire longtemps avec la possibilité de payer moins qu'il devrait. Avec les nouvelles classifications NCA nous sommes maintenant à cinq échelons. Votre Syndicat en voulait trois mais l'employeur est revenu avec cinq échelons qui incluaient des augmentations de salaires en plus d'augmentations annuelles. Vous, nos membres, avez voté pour accepter cette nouvelle convention collective.

Votre Syndicat va essayer à nouveau de réduire le nombre d'échelons lors de notre prochaine négociation.

Solidairement,

Betty Bannon
Présidente nationale

Congé pour des périodes prolongées – appelez votre syndicat

Saviez-vous que l'ARC, votre employeur, a pour politique de forcer ses employé-e-s qui sont en congé non payé selon l'article 54 (p. ex., pour des raisons médicales) à faire un choix entre la retraite pour raisons médicales, la démission ou une cessation d'emploi après une période de deux ans ?

L'ARC vous applique cette politique aussi rigoureusement qu'elle peut, à vous, les membres.

Si vous deviez recevoir ce genre de lettre de l'employeur, communiquez immédiatement avec une représentante ou un représentant du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI).

Vous devriez faire intervenir votre Syndicat dans ces cas-là, parce que nous avons votre intérêt à cœur.

Vous pouvez certainement compter sur la direction ou les Ressources humaines de l'ARC, mais sachez qu'ils ne partagent pas toujours les mêmes intérêts que vous.

De fait, chaque fois que vous êtes dans une situation qui vous oblige à vous absenter pour de longues périodes, vous devriez communiquer avec votre représentante ou votre représentant du SEI pour que tout se passe dans les règles.

Vos représentantes et représentants locaux du SEI sont là pour vous aider et ils comptent sur l'aide directe des agents de relations de travail du Bureau national, qui connaissent très bien les écueils – et ils sont nombreux – à éviter.

Soyez proactif, connaissez vos droits, ne vous retrouvez pas, comme bien d'autres avant vous, dans la position irréversible où vous regretteriez de ne pas avoir appelé votre Syndicat au début de tout cela.

Le SEI est là pour vous. N'allez surtout pas penser que vous êtes laissés à votre sort.

Pierre Mulvihill,
Agent de relations de travail



LETTRES À L'ÉDITEUR

Quelque chose qui doit être dit à propos de l'activisme des membres

J'ai récemment complété le *Séminaire de développement de l'activisme des membres* avec Shane O'Brien comme facilitateur et je dois dire que c'était toute une expérience révélatrice. Ce séminaire m'a appris des choses sur moi-même dont je n'étais pas consciente. La première et probablement la plus importante est que parfois, dans notre propre section locale, nous ressemblons plus à l'employeur que nous aimerions l'admettre. Nous choisissons souvent ceux et celles que nous aimerions voir concourir, en raison de notre amitié pour eux plutôt que de leur mérite ce qui est malheureux, car beaucoup de solides militants n'accèdent pas aux postes parce que « l'autre gars » a le soutien de ses amis. Dommage, de desservir ainsi les membres. Dommage qu'on soit aveuglé par nos propres besoins au lieu des besoins de ceux et celles que nous sommes sensés servir. Un message doit parvenir à la base, et ce message est que nous y sommes tous et que nous sommes imputables et responsables de nos actions. Nos membres doivent nous guider et non pas nos amitiés, qu'elles soient avec le Conseil exécutif ou les Vices présidents régionaux. Comprendre, que j'ai seulement l'extrême respect pour n'importe quel membre qui devient un activiste syndical ou qui l'est actuellement....mais ces temps sont des temps de changement et que peut-être, je dirai peut-être, vous n'arrivez pas à changer avec le temps.

Alors jetez un bon d'œil sur vous et regardez bien ce que vous avez fait. Quelle était votre motivation ? Êtes-vous plus préoccupé par vous ou par les membres ? Que disent vos membres ?

Et finalement, et probablement la question la plus importante. Avez-vous écouté ?

Christine McLennan; Winnipeg

L'OUVERTURE AU CHANGEMENT, C'EST PAYANT...

Voilà un excellent exemple des avantages que l'on peut tirer d'une ouverture au changement. Notre équipe de négociation a relevé le défi d'un récent changement de méthodologie de négociation et, ayant fait preuve de diligence, de persévérance et d'une vision claire, elle a pu négocier une nouvelle convention collective dans des délais jamais vus. Il faut applaudir et souligner cet exploit remarquable.

Il est peut-être temps d'envisager encore un autre changement – concernant le processus suivant la négociation. Un scrutin de ratification est toujours précédé par les dispositions du *Règlement 15* de l'AFPC. Ce règlement indique clairement, entre autres choses, qu' (1) « *il incombe aux sections locales ou succursales de s'assurer que les membres reçoivent une information pertinente leur permettant de prendre une décision par voie de scrutin...* » et que (2) « *les scrutins de ratification sont tenus à l'occasion de réunions ayant pour objet d'expliquer les modalités du protocole d'accord...* ». Mais il n'est nulle part mentionné que la présence à ces réunions est obligatoire si l'on veut voter. Pareille exigence, mise en application par des portes surveillées, non seulement contrevient aux lois fédérales, provinciales et municipales relatives aux élections, mais encore viole le fondement même de la démocratie, qui se définit par « l'acceptation et la mise en pratique du principe de l'égalité des droits, des chances et du traitement... ».

Qui peut autoriser l'exclusion d'un électeur ou d'une électrice (membre en règle du syndicat) d'un scrutin de ratification ou lui interdire d'y participer par l'application d'une interprétation imposée d'une procédure? Une procédure restrictive, manipulatrice et un peu suspecte. À notre époque de communications instantanées et de sources d'information facilement accessibles et à jour, le *Règlement 15* de l'AFPC, dans son interprétation actuelle, a depuis longtemps dépassé sa date d'expiration. Il est temps de suivre l'exemple de notre équipe de négociation. Faisons place à l'innovation et au changement en vue de réviser le *Règlement 15*, de découvrir la source des interprétations obscures et de trouver moyen d'accomplir ce qui avait été prévu au départ. Il est déraisonnable de poursuivre l'application d'une procédure qui restreint et éloigne tous les membres du SEI plutôt que de les encourager à exercer leur droit de vote.

*Ken R Sterling
Section locale 20029*



LETTRE À L'ÉDITEUR

Lorsque le père du meilleur ami de mon fils est décédé subitement à l'automne 2005, il a laissé dans le deuil son épouse, ses deux jeunes fils et un voilier Catalina de 25 pieds qu'il venait tout juste d'acheter pour apprendre à faire de la voile avec son fils. À l'été 2006, mon fils et moi nous sommes portés volontaires pour aider à mettre « Aqua Jewel » à l'eau et partir en bateau. Pour les deux jeunes garçons, faire de la voile se résumait à « longer la baie ». Moi, j'en avais une idée bien différente – je voulais faire des courses. Avec réticence, les garçons m'ont laissé nous inscrire aux dernières courses de la saison 2006 au club nautique de la baie de Quinte. Nous avons gagné notre deuxième course! Dès lors, je faisais de la voile accompagné de deux jeunes de 13 ans mordus de la course. Cette année, lors de notre première pleine saison de courses du club, nous avons remporté la première place lors de la régates de Burroughs ainsi que la première place dans le cadre du Championnat de club pour la division de la voile blanche. J'ai eu l'honneur et le privilège de recevoir la coupe Freeman Burroughs en reconnaissance des efforts que j'ai consacrés à la formation de jeunes marins. Cet hiver, nous participerons, à titre de bénévoles, à la remise à neuf d'un dragueur de mines rapide en bois de 38 pieds du nom de « Shadow », qui a été construit en 1928 lorsque les dragueurs de mines rapides (R-Boats) étaient à la fine pointe en termes de conception de voiliers de course.



John Andrews, section locale 00012 de Belleville



Harrison Andrews, John Andrews et Eric Emerson
et leurs trophées de la campagne de 2007 d'« Aqua Jewel ».