



Nouvelles Syndicales

Publication du Syndicat des employé-e-s de l'impôt

www.ute-sei.org

Volume 4, Numéro 1

Avril 2006

CÉLÉBRONS 40 ANNÉES DE SERVICES

Les associations qui représentent les « fonctionnaires » existent depuis le début du XX^e siècle. Les origines du SEI remontent à 1943, année où les employé-e-s du fisc se sont regroupés pour former l'*Association des employé-e-s de l'Impôt du Dominion*. Cependant, les vrais syndicats de fonctionnaires fédéraux datent d'il y a à peine une génération, avec la législation du milieu des années 60 qui instituait une négociation collective libre limitée. Jusque-là, les travailleuses et travailleurs fédéraux étaient totalement à la merci de la bonne volonté de l'employeur et des politiciennes et politiciens pour leur bien-être.

Il n'y avait pas de système de griefs, pas de processus d'appels, pas de droit de négociation ni de protection contre la discrimination, le favoritisme et le harcèlement. Trois grandes lois ont emmené la fonction publique fédérale dans l'ère moderne. Ces changements laissent quand même le SEI/AFPC et ses membres avec le proverbial « verre à moitié plein ».

Alors qu'il était pratique courante, dans les syndicats du secteur privé, de négocier la classification, la dotation et les pensions, ces grandes questions étaient spécifiquement exclues de la négociation pour les syndicats des fonctionnaires fédéraux. Nos membres ne jouissaient pas, non plus, de la protection dans des domaines comme la santé et la sécurité au travail.

Lorsque le SEI a été fondé comme élément de l'*Alliance de la Fonction publique du Canada* en 1966, il a eu à relever le défi formidable de tirer le meilleur parti de la panoplie des lois, des règlements et des procédures pour avantager ses membres. Il faisait face en outre à un problème particulier que connaissent bien toutes les travailleuses et tous les travailleurs des gouvernements fédéral et provinciaux - l'employeur était à la fois l'adversaire et l'arbitre.



Sur papier, les syndicats du gouvernement fédéral négocient avec le Conseil du Trésor. Dans la réalité, notre employeur est la présidente ou le président du Conseil du Trésor – une ministre ou un ministre. Les bureaucrates peuvent siéger à la table de négociations, mais ce sont les politiciennes et politiciens qui font les règles et dirigent le tir. Et ils n'hésitent pas à changer les règles du jeu dès qu'ils voient les syndicats prendre le dessus. Au fur et à mesure que nous sommes devenus une agence, le processus de négociation a changé : le SEI, par l'intermédiaire de l'AFPC, négocie maintenant directement avec l'Agence. Malgré cette inégalité des règles du jeu, le SEI et ses membres ont fait des progrès remarquables au fil des ans.

Comme nous atteignons notre 40^e anniversaire nous pouvons regarder nos accomplissements et voir tout **le chemin que nous avons parcouru**. Au fil des années nous pouvons être fiers d'avoir toujours travaillé pour les membres et **nous comptons continuer à le faire**.

LE SEI SOUHAITE LA BIENVENUE À TOUS SES NOUVEAUX MEMBRES.

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

LETTRE OUVERTE à TOUS LES EMPLOYÉ-E-S TOUCHÉS – Avril 2006

Consœurs/confrères,

Je communique avec vous au nom du *Comité national de réaménagement des effectifs du SEI (CNRDE)*. Deux des fonctions de ce comité sont de surveiller le réaménagement des effectifs à l'Agence du revenu du Canada (ARC) et de veiller à la protection de vos droits en vertu de la convention collective. Selon les renseignements que nous a fournis l'employeur, il y a plus de 1 000 membres/ employé-e-s touchés à l'ARC.

La question qui nous préoccupe est celle de l'utilisation des *déplacements latéraux permanents (DLP)* à la place des *offres d'emploi raisonnables (OER)*. Le comité est au courant de la pratique où l'employeur utilise parfois des **DLP** à la place des **OER**. Les **DLP** ne sont pas prévus dans votre convention collective, si bien que, pour votre nomination, vous ne profiterez d'aucun des droits ou des protections que vous reconnaît l'*Appendice C*.

Ainsi, vous avez le droit à jusqu'à deux ans de formation et, en tant qu'employé-e touché, vous devez être d'accord sur le plan de formation. De même, votre nomination par **OER** n'est pas sujette à contestation, selon la politique de dotation de l'employeur, tandis qu'un **DLP** l'est.

Par conséquent, le Comité de réaménagement de l'effectif du SEI est d'avis que tous les membres du SEI qui sont touchés ne devraient pas accepter de **DLP** et insister pour recevoir une **OER**.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec la représentante ou le représentant de leur section locale du SEI ou avec un membre du Comité national de réaménagement des effectifs (la liste des noms est disponible sur le site Web du SEI).

Solidairement,

Nick Stein, Président du *Comité national RDE*



CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Avril 21 -23

Cours sur le militantisme des membres
Edmonton

Mai 26 -28

Conférence régionale des chances égales
Victoria

Juin 2- 4

Cours sur le militantisme des membres
Toronto

Juin 4 - 9

Conseil exécutif

Juin 23 -25

Conférence régionale des chances égales
Calgary

Septembre 18 - 20

Cours sur la Dotation
Ottawa

Septembre 18 - 24

Conseil exécutif et
Conférence des président-e-s

Nous pendons les petits voleurs; mais nous engageons les plus grands au bureau public.

Les Fables d'Aesop (Auteur Grec)

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

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



NOUS SOMMES DÉMÉNAGÉS

Le Syndicat des employé-e-s de l'impôt est fière de vous annoncer son déménagement à des nouveaux et plus modernes bureaux afin de mieux vous servir.

Nos bureaux sont maintenant situés au

**Suite 800 - 233 rue Gilmour
Ottawa Ontario
K2P 0P2**



Le coin de la présidente

À la plupart des assemblées générales annuelles, je parle de tout ce qui arrive au niveau national et réponds aux questions des membres présents.

Aussi ai-je pensé que nous pourrions peut-être profiter de cette publication pour nous amuser un peu, en revenant sur le passé du SEI.

En quelle année sommes-nous?

La cotisation des Éléments est de 1 \$ par membre par mois, et il y a 5 500 membres. Le Comité de gestion de l'Élément comprend le président, le vice-président, 3 administrateurs nationaux et le président sortant. Le Conseil exécutif de l'Élément comprend les membres du Comité de gestion et 6 administrateurs régionaux. Il y a 57 délégué(e)s au Congrès de l'Élément et 8 délégué -e -s sont élus pour assister au Congrès de l'AFPC.

Nous nous appelons « Élément de la Division de l'impôt du ministère du Revenu national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada », qui peut s'abrégier en « Élément de la Division de l'impôt de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ». Sept personnes interviennent à propos de l'utilisation du terme « section locale » dans nos Statuts. Notre loyer annuel est ~2 500 \$ et notre budget de voyages est de ~2 200 \$. L'affectation pour les conférences régionales est de ~4 000 \$ et le budget des bulletins et communiqués est fixé à ~200 \$.

Si vous savez en quelle année nous sommes, envoyez votre réponse à Susan Duncan à duncans@ute-sei.org pour la date limite du 15 mai 2006, et courez la chance de gagner un portefeuille/stylo/calculatrice du SEI (valeur de 50 \$).

Le nom de la gagnante ou du gagnant sera tiré parmi toutes les bonnes réponses le 16 mai. Le Bureau national communiquera avec la gagnante ou le gagnant pour vérifier son adresse postale, et son nom sera publié dans le Communiqué suivant.

N.B. : ce concours n'est pas ouvert au Conseil exécutif du SEI, aux dirigeantes et dirigeants des sections locales ni aux délégué -e -s syndicaux.

Betty Bannon
Présidente nationale

AGA – Assemblée générale annuelle – Matière à réflexion

L'assemblée générale annuelle – est-elle vraiment importante? ...Elle se tient une fois par année : On vous y présente les états financiers pour vous montrer comment votre « exécutif » dépense votre argent; un compte rendu des différents comités auxquels siège le syndicat; on discute d'affaires nouvelles, allant d'un don pour une cause spéciale jusqu'à l'augmentation des cotisations. Certaines années, il y a même des élections pour choisir ceux et celles qui seront responsables de la section locale pour les deux années suivantes. Cela semble plus important maintenant!! Surtout lorsqu'on traite d'argent et de leadership!!

Mais alors, pourquoi y a-t-il une si faible participation des membres?

Ne s'intéressent-ils pas au syndicat?

Manquent-ils de temps?

N'ont-ils pu trouver une gardienne pour les enfants?

Ont-ils oublié?

Est-ce parce qu'ils font confiance à l'exécutif qu'ils avaient élu auparavant? Ou est-ce tout un ensemble de raisons...Ce sont TOUTES de bonnes raisons, **mais** quand même... C'est seulement une soirée dans votre vie! Je crois que la plupart des membres s'intéressent à leur syndicat et à ce qu'il représente. On le voit chaque fois que le syndicat est forcé par un employeur de faire une ligne de piquetage, la participation est toujours forte.

Les sections locales du SEI au pays ont essayé de différentes façons de faire participer les membres à une AGA. Certaines offrent des plats cuisinés; d'autres tiennent l'assemblée un vendredi soir, suivie d'une soirée; certaines la tiennent immédiatement après le travail pour que les membres ne retournent pas d'abord à la maison; d'autres les tiennent plus tard pour que les membres aient le temps de coucher les enfants, et on les avertit longtemps à l'avance en espérant que les membres puissent organiser leur horaire. Certaines sections locales vont même jusqu'à payer les frais de garde d'enfants si un membre en a besoin. Je crois qu'on a tout essayé, mais il ne semble pas y avoir une recette qui fonctionne.

Il arrive parfois des choses étonnantes à une AGA

Les Statuts précisent ce qu'est un quorum. Lorsqu'il y a quorum, cette poignée de membres peut prendre des décisions pour tous les membres de la section locale. **Imaginez cela!!** Vingt personnes environ qui prennent une décision qui touchera 100, 200, 300, 400 membres ou plus. Ces 20 personnes peuvent présenter des résolutions pour augmenter vos cotisations et... devinez quoi?...Elles sont généralement adoptées. Les membres à l'assemblée sont frustrés que si peu de gens soient présents... et quelquefois ils votent des montants plus élevés que ceux que recommandait l'exécutif.

Une autre chose étonnante.....

La plupart des Statuts permettent à un membre sur place de se porter candidat à un poste. (Sans avis préalable). Vous ne vous attendez pas à un vote, car votre candidat se présente sans opposition. Sinon, vous auriez pris des dispositions pour être présent –Parce que c'est important pour vous.

Mais il y a élection et, parce que vous n'étiez pas là pour voter...votre candidat est défait. Dans un cas comme dans l'autre, vous l'apprenez le lendemain... Vous trouvez cela injuste!!! Qu'est-ce qui se passe? Ce n'est pas juste mais...On considère que les changements et les choix ont été faits en bonne et due forme par les membres!!!!

En tant que membre du syndicat depuis bientôt 17 ans et activiste depuis plus de 12 ans, je dois dire que c'est une de mes plus grandes frustrations. Votre exécutif travaille fort et bénévolement. Pour certains d'entre eux, leur travail syndical a mis fin à leur avancement professionnel ou y a mis un frein jusqu'à une date ultérieure. Ces dirigeants essaient de vous donner un milieu où il fait bon travailler chaque jour. Alors, la prochaine fois qu'on annoncera une assemblée générale annuelle...Prévoyez vous y rendre, Préparez-vous en conséquence,

EXPRIMEZ-VOUS ET VOTEZ

Darlene Bambridge
Section locale 60005

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



ACTION POLITIQUE

Maintenant que l'élection fédérale est derrière nous, les membres du SEI, de même que tous les Canadiens et Canadiennes, attendent de voir ce que fera le gouvernement conservateur minoritaire de Stephen Harper. En général, les dossiers qui préoccupent les membres de l'AFPC sont les suivants :

- la position des Conservateurs à l'égard des garderies et l'annulation du programme de garde d'enfants dans les provinces;
- les droits de la personne et des travailleurs, ainsi que les dossiers y afférents, comme ceux de l'équité salariale et la loi sur le mariage entre personnes de même sexe;
- la *Loi sur la dénonciation dans la fonction publique* et la *Loi sur la responsabilité fédérale*;
- l'initiative de Service Canada; pour n'en nommer que quelques-uns.

Les membres du SEI se soucient également d'autres questions qui touchent directement le travail qu'ils accomplissent au nom de tous les Canadiens et Canadiennes :

- les compressions budgétaires du gouvernement libéral en février 2005, qui ont donné lieu à la réduction, ou à l'élimination, des services au comptoir pour les demandes de renseignements,
- la perte de plus de 1 600 emplois dans les centres fiscaux suite de à l'introduction de la technologie du codage par code à barres.

Consœur Betty Bannon, présidente du SEI, a déjà sollicité une rencontre avec la nouvelle ministre du Revenu national, M^{me} Carol Skelton, afin de discuter des dossiers et des questions qui préoccupent nos membres.

Le Comité d'action politique du SEI a également demandé à rencontrer le nouveau premier ministre, les nouveaux ministres du Travail, des Finances et du Conseil du Trésor, ainsi que les autres chefs de parti et les membres du cabinet fantôme. Les militants et militantes seront appelés à sensibiliser le public et à exercer des pressions auprès de leurs élus, afin que nous puissions continuer de leur faire comprendre que la réduction des programmes et des services résulte rapidement en des services de piètre qualité, l'instabilité et l'incertitude et mine le moral des travailleurs de la fonction publique et affaiblit les collectivités.

Faites votre part lorsque votre syndicat vous le demande.

Vous pourriez sauver des emplois et des services. Nos efforts regroupés ont réussi, au printemps dernier, à empêcher la fermeture des comptoirs de paiement.

Vos efforts peuvent donner des résultats.

Les Conservateurs ont fait campagne en promettant des changements qui bénéficieraient à tous les Canadiens et Canadiennes, ainsi qu'un meilleur code de déontologie et une reddition de comptes améliorée pour le gouvernement. Nous devons les surveiller, et continuer à prendre des mesures si leurs initiatives et leurs programmes vont à l'encontre des intérêts des travailleurs, des familles et de leurs collectivités.

L'union fait la force, la division entraîne la chute.

Annette Melanson,
Représentante des présidentes et présidents, Comité d'action politique du SEI

DÉFINITION D'UN JOUR

En juin 2003, dans sa décision dans l'affaire *King* la *Commission des relations de travail dans la fonction publique* définissait le jour de travail pour le congé payé pour obligations familiales. L'arbitre statuait qu'une journée soit définie en fonction du nombre d'heures qu'un employé travaille en fonction de son horaire de travail.

Cette décision ouvrait la porte à une nouvelle interprétation de certains articles de la convention collective comme l'article 54.02 – Congé personnel.

Le dépôt de centaines de griefs par les membres du SEI forçait l'employeur à négocier avec le syndicat une entente pour la résolution de ces griefs.

Les employés assujettis à la convention collective entre l'*Agence des douanes et du revenu du Canada* (ADRC) et l'*Alliance de la fonction publique du Canada* (AFPC) qui ont eu à compléter le congé (différence entre 7.5 heures et les heures de travail à leur horaire) en utilisant du temps compensatoire, congé annuel payé ou congé autorisé non payé, verront leurs dossiers corrigés. Ces corrections s'appliqueront pour les congés suivants :

- * Congé payé pour obligations familiales (article 43)
- * Congé de mariage payé (article 45)
- * Congés payés ou non payé pour d'autres motifs – Congé personnel (article 54.02)

Les modifications seront apportées rétroactivement au 1^{er} avril 2002, et ce jusqu'au 9 décembre 2004, date de la signature de la dernière convention collective où la définition de la valeur d'un jour de travail a été clarifiée comme étant 7.5 heures.

L'employeur nous a confirmé que les modalités de l'entente s'appliqueront à **tous les membres**. C'est donc grâce à la participation de nos membres dans cette campagne de griefs que nous avons gagné cette bataille.

Lyson Paquette, B.B.A;
Agente de relations de travail

PÉTITION POUR LES GARDERIES PUBLIQUES

Il y a moins de six mois, les gouvernements fédéral et provinciaux signaient des ententes historiques qui marquaient le début d'un programme destiné à répondre aux besoins des enfants et des familles canadiennes.

Le nouveau gouvernement conservateur a annulé ces ententes et retiré 4 milliards de dollars de fonds fédéraux aux services de garde. Sans financement fédéral, beaucoup de programmes provinciaux créés pour améliorer et étendre les services de garde auront bien de la difficulté à voir le jour.

Le rêve d'un programme communautaire de développement de la petite enfance et de garderies pour tous les enfants, peu importe que leurs parents soient à la maison ou sur le marché du travail, se bâtit depuis 30 ans. Maintenant, il est sur le point de s'écrouler. Les Canadiens ont désespérément besoin de programmes de garderies de qualité.

L'allocation familiale de 1 200 \$ par année promise par les conservateurs ne suffit pas.

Les familles ont besoin de soutien du revenu, mais elles ont aussi besoin de services de développement de la petite enfance et de garde d'enfants. Le gouvernement du Canada peut et doit faire les deux. Comme société, nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas le faire.

Veuillez ajouter votre nom à la longue liste de Canadienne et Canadiens qui appuient l'investissement public dans les services de garde en signant la lettre ouverte sur les garderies à

www.garderiespubliques.ca

Faites-le dès aujourd'hui, pour assurer aux familles canadiennes l'avenir qu'elles méritent.



APRÈS LES HEURES . . .

Que font nos membres après le travail ?

TED JALETA est membre du SEI au BSF de Regina, Recouvrements. Ted, un marathonien qui détient plusieurs records, vient tout juste d'être intronisé au Temple de la renommée des sports de la Saskatchewan. Il est aussi un auteur. Ne manquez pas de lire son livre inspirant, qui l'amène d'un camp de réfugiés miséreux en Afrique à des épreuves d'athlétisme de haut niveau au Canada et aux États-Unis.

DON'T LOOK BACK est un récit d'espoir, de détermination et de sagesse.

Commandez maintenant votre exemplaire autographié à prix spécial, et vous serez inscrit au tirage de l'illustration originale de la page couverture. www.driverworks.ca

ART CONNOLLY, du BSF de London, a été invité à une conférence internationale sur les effets nocifs de l'utilisation de défoliants toxiques dans le cadre d'opérations militaires. Cette invitation résulte en partie de sa collaboration à une histoire internationale sur l'utilisation de l'AGENT ORANGE, ses effets sur les vétérans, les civils et l'environnement et de son travail à l'égard de la fondation de l'Agent Orange Association of Canada, un organisme sans but lucratif.

La VIETNAM ASSOCIATION OF VICTIMS OF AGENT ORANGE, dont le siège est situé à New York, a invité notre confrère Connolly à assister à la conférence, qui se déroulait à Hanoï, au Vietnam, où il a représenté l'Agent Orange Association of Canada.

Art souhaite remercier le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt de leurs généreuses contributions à cette cause.

Dans le dernier Communiqué, nous vous avons parlé de **Bill McCALLUM** du BSF de London, entrepreneur de pompes funèbres agréé et embaumeur agréé qui, durant 5 semaines, a contribué aux efforts de récupération des victimes de Katrina à la Nouvelle-Orléans. Il se porte bien. Par suite des nombreuses questions qui lui ont été posées à propos de ce qu'il a vécu à la Nouvelle-Orléans, il a conçu une présentation Power-Point illustrée d'une heure au sujet de son expérience. À ce jour, Bill l'a présentée à diverses organisations, pendant ses jours de congé ou après ses heures de travail. Les gestionnaires du BSF de London lui ont demandé de présenter son exposé à ses confrères et consœurs de travail, mais, bien entendu, à certaines conditions :

Il devait diviser son exposé en deux. La première partie devait être présentée au cours d'une semaine. La seconde, la semaine suivante. Les exposés devaient aussi avoir lieu à l'heure du dîner. Il a demandé : « Moi, je mange quand ? » Comme lorsqu'il est allé à la Nouvelle-Orléans, on lui a dit initialement que ce devait être durant ses heures de loisirs. **Bill a, à contrecœur, refusé l'invitation.**

CLAYTON SAUNDERS, membre de la section locale 60005 de Saint John est un authentique bénévole communautaire. Il est connu par tous ceux et celles qui ont assisté au Congrès 2005 du SEI à Saint John car il était un membre bénévole du Comité d'accueil. Clayton est aussi un volontaire dans sa communauté. Il est membre de la Légion royale canadienne et a occupé tous les postes à sa succursale.

À propos de son travail volontaire avec la Légion, Clayton dit :

« J'ai fait du bénévolat pour plusieurs activités et levées de fonds. Le travail de bénévolat ne finit jamais, mais c'est un travail que j'apprécie réellement et je n'ai nullement l'intention de l'arrêter un jour »

Clayton a été récemment élu comme 2^e Vice président, au Congrès provincial de la Légion au Nouveau Brunswick. Son amour de la communauté et du service n'estompera jamais. **Félicitations Clayton.**



NOS MEMBRES DANS LA COMMUNAUTÉ

Manteaux pour les enfants

La Section locale 50031 du SEI du Centre fiscal de Winnipeg (CFW) a fait don de 37 manteaux d'hiver neufs, grâce au programme de dons de manteaux pour les enfants, à l'école communautaire Anicinabe des Premières nations Sagkeeng de Pine Falls (Manitoba). L'école est située à environ 150 kilomètres au nord-est de Winnipeg, le long de la belle rivière Winnipeg. La communauté gère trois écoles; l'école secondaire Sagkeeng/Anicinabe, l'école secondaire de premier cycle Sagkeeng et l'école communautaire Anicinabe. Les trois écoles desservent 780 élèves, de la prématernelle à la douzième année. Le taux de chômage dans la communauté est très élevé et beaucoup de familles ont de la difficulté à joindre les deux bouts. La section locale a donné les manteaux pour aider quelques-uns des enfants dans le besoin. Le vice-président de la section locale, Richard Mueller, la représentante de secteur, Elaine Montour, la secrétaire, Tracy Theriault (photographe), de même que la chef d'équipe du CFW, Debbie Tichborne, qui avait préparé la rencontre, ont présenté les manteaux au directeur de l'école communautaire Anicinabe, Rick Fewchuk, au CFW. M. Fewchuk a donné les manteaux aux enfants qui en avaient le plus besoin et nous a remis leurs photos. Le sourire des enfants était le plus beau merci. Ça valait le coup!



Tracy Theriault

La fin de semaine pour vaincre le cancer de sein

La fin de semaine pour vaincre le cancer de sein est, croyez-moi, une aventure qu'on n'oublie jamais. La Fondation pour la lutte contre le cancer de la Colombie-Britannique se résume à cela – une aventure extraordinaire appelée à changer la vie. Durant une fin de semaine unique, qui se déroulera du 18 au 20 août 2006, des milliers de femmes et d'hommes se rassembleront à Vancouver afin de poser un geste de courage et d'engagement en marchant 60 kilomètres. Ce sera une fin de semaine d'espoir, car tout en honorant les vies perdues, nous célébrons les survivants et contribuons aussi à donner accès à des soins à celles qui en ont désespérément besoin. Cette extraordinaire fin de semaine est une occasion de trouver le héros et découvrir des forces que vous ne croyiez pas posséder. Une Canadienne sur neuf sera diagnostiquée avec un cancer du sein. Peut-être connaissez-vous quelqu'un dont la vie a été touchée par cette maladie, votre mère, votre sœur, votre conjointe, votre fille, votre fils, un ami ou une amie. La fin de semaine pour vaincre le cancer du sein est une occasion de vous dépasser en luttant contre cette maladie; il vous permettra d'être le héros d'une personne que vous aimez ou d'une que vous n'avez peut-être jamais rencontrée. C'est la troisième fois que je participe à cet événement avec une équipe composée uniquement de membres de l'AFPC de Vancouver. Le nom de notre équipe est *PSAC Breast Stokers*, et Patty Ducharme, VPER pour la Colombie-Britannique, en est la capitaine. Patty et moi avons pris part à



cette marche tous les ans. De nouveaux venus se sont joints à nous, d'autres n'ont pas renouvelé l'expérience, mais nous avons continué de marcher! Chaque marcheur doit amasser 2 000 \$.

Marcher dans les rues de Vancouver, alors que des étrangers vous applaudissent pour vous remercier, vaut bien quelques douleurs. Des gens viennent de partout de la Colombie-Britannique, et même des États-Unis. Il s'agit d'une expérience vraiment extraordinaire, et je vous encourage à vous joindre à nous. Venez nous encourager ou faire un don. Vous pouvez communiquer avec moi à

marafona@bcute.org, ou consulter le site Web www.endcancer.ca.

*Angela Marafon
Section locale 20029*



Observation et attestation

Voici le nouveau dada de la gestion; pour lui permettre de faciliter sa tâche en dotation, et compliquer la tâche de tout le monde incluant vos superviseurs : l'observation et l'attestation de vos compétences.

En effet, comme la gestion s'est rendue compte que le système de dotation qu'elle avait mise en place - avec la création de l'agence - est trop lent et coûte trop cher à gérer, avec l'obligation de former des agents pour évaluer toutes les compétences lors des concours, elle a préféré remettre cela sur le dos de vos superviseurs.

Comme vous le savez, lors d'un concours à l'agence, vous devez produire un portefeuille de compétences. Ce portefeuille doit être évalué par un évaluateur de compétence.

Dans ce portefeuille il pourrait, en théorie, y avoir jusqu'à 16 compétences (bien que cela soit très rare) que vous devriez développer pour vous permettre de continuer le processus et d'accéder éventuellement à un poste.

Pour simplifier ce processus, la gestion a décidé de réduire ce nombre de compétences en permettant à vos superviseurs d'en attester certaines. Parmi ces compétences qui seront attestées, il y en a trois que la majorité des postes MG possèdent : gestion des conflits, développement des autres et leadership d'équipe; et trois compétences non MG: orientation service à la clientèle, communication interactive efficace (CIE) et travail d'équipe et collaboration.

Selon les dires de l'agence, il est prévu que la grande majorité des employés va satisfaire au niveau seuil. Alors la question qu'on peut se poser est : pourquoi faire tout ce processus coûteux si c'est pour en arriver à dire à la grande majorité que vous êtes compétents pour occuper votre poste?

Pourquoi ne pas se faciliter la tâche et l'accorder à tout le monde dans l'agence et n'attester que les nouveaux employés? Cette nouvelle tâche qui sera dévolue aux coordonnateurs leur donnera du travail supplémentaire pour en arriver à quoi finalement?

Attester 99.9% des employés et leur dire que tout va bien et dire à 0.01% (qu'ils connaissent déjà) qu'ils n'ont pas une ou plusieurs des compétences pour occuper leurs postes?

De plus au début, il fallait absolument qu'un spécialiste se penche sur notre portefeuille pour réussir un concours. Maintenant, une personne qui aura eu une petite formation, donnée par un gestionnaire de deuxième niveau (qui lui, l'aura eue de son patron), sera qualifiée pour être spécialiste comme évaluateur de compétences, quelle dérision!!

Que va-t-il se passer par la suite?

Selon moi, comme cela aura bien fonctionné avec ces premières compétences, ils vont en faire attester d'autres.

Pourquoi? Pour réduire encore plus le temps et les coûts; pourquoi pas?

À la fin que restera-t-il du produit initial?

Un bouillon de soupe très dilué qui n'aura plus de goût.

Peut-être pouvons-nous en conclure - comme la gestion aime bien nous dire - que le système de dotation est évolutif, que les modifications qu'ils veulent nous faire avaler maintenant auraient dû être mises en place au début !!

En tout cas, c'est sûrement ce qu'ils vont essayer de nous faire croire.

Car ils n'ont pas fait d'erreur en le créant.

C'est certain...

*Daniel Gagnon; Président
Section locale 10004 - Jonquière*

POURQUOI CONTINUONS-NOUS D'AVOIR BESOIN DE NOTRE SYNDICAT?

Certains aimeraient nous faire croire que les syndicats sont des dinosaures, soit un vestige du passé qui n'a plus sa place dans les milieux de travail d'aujourd'hui. J'ai lu dans certains journaux que les syndicats ne sont plus pertinents dans la société moderne et dans la nouvelle économie mondiale. Au fil du temps, les syndicats ont obtenu collectivement des bénéfices comme : la semaine normale de travail, le paiement des heures supplémentaires et divers types de congés, que nombre d'entre nous tenons pour acquis. Pourquoi continuons-nous donc d'avoir besoin de notre Syndicat?

Les choses ont changé. Les styles de gestion sont généralement moins autocratiques et les employeurs les plus avertis prendront soin de nous, n'est-ce pas? Après tout, il existe maintenant de multiples façons de gérer les conflits, alors pourquoi aurions-nous besoin d'un syndicat? Trop nombreux sont ceux et celles qui pensent de cette façon, et ne creusent pas la question. Notre employeur nous maintient en déséquilibre dans un milieu de travail en constant changement. Il est vrai que les changements peuvent être bons, mais quand ils sont continuels, ils peuvent contribuer à créer des situations instables, qui grugent votre confiance. L'impartition, la centralisation des services, les centres d'appels et la sous-traitance érodent lentement la sécurité d'emploi de nos membres, faisant en sorte que le stress et la peur font partie du quotidien. On nous demande tous de faire plus avec moins. On nous assigne des tâches qui ne font clairement pas partie de nos descriptions de poste. On nous pousse à travailler encore plus fort et plus vite sous le coup de menaces et d'insinuations à peine voilées que le travail sera transféré ailleurs si nous refusons. On a demandé à certains de nos membres de travailler des heures supplémentaires non payées, ou on a refusé régulièrement à d'autres divers types de congé sous prétexte que nous devons demeurer concurrentiels.

Forcer ainsi les divers bureaux et régions à se livrer concurrence, les dresser les uns contre les autres, dans le but de répartir la charge de travail, est une tactique insidieuse de l'employeur qui a érodé, et continue d'éroder, les droits et avantages que nous avons acquis.

Pouce par pouce, petit à petit, sans nous en apercevoir, nous nous enfonçons dans le piège. Les salaires gelés au cours de ces dernières années conjugués aux augmentations inadéquates suscitent des difficultés financières à de nombreux membres. Le harcèlement se poursuit dans nos milieux de travail et les questions d'équité n'ont toujours pas été résolues. Pour quoi d'autre notre Syndicat peut-il se battre? Dans quel milieu travaillerions-nous si nous n'avions pas de syndicat? Voilà des questions autrement plus importantes. Avons-nous accompli tout ce qu'il est possible d'accomplir?

Il ne fait pas de doute que de nombreux défis restent encore à relever. Je crois que l'un des plus grands, est de maintenir et de protéger ce que nous avons déjà acquis. Sans le Syndicat, ce ne sera qu'une question de temps avant que les nombreux droits que nous tenons pour acquis, disparaissent. Notre force collective est notre seule protection face à l'employeur, qui se préoccupe davantage de la raison d'être du programme que de vous ou de moi. Je souhaite un meilleur milieu de travail pour nous tous, nos enfants et nos petits-enfants. Sans le Syndicat, je crains que ce ne sera jamais possible.

Pourquoi continuons-nous d'avoir besoin de notre Syndicat? Sans lui, nous serions à la merci de l'employeur, qui agit comme un fier-à-bras dans une cour d'école. Souvent, on ne s'en compte de la valeur d'une chose, qu'après l'avoir perdue. Ne pas avoir de syndicat n'est pas une solution ni une option si nous souhaitons améliorer notre vie au travail. Il suffit de jeter un coup d'oeil du côté des gens qui travaillent dans des milieux non syndiqués, comme au Wal-Mart, pour constater le bien-fondé de notre syndicat. Malgré tous ses défauts ou ses fautes, s'il en est, le Syndicat est le meilleur instrument dont nous disposons pour traiter avec notre employeur et faire face aux changements constants de notre milieu de travail. Ceux et celles qui ne sont pas satisfaits de notre Syndicat ont le devoir de s'impliquer. Utiliser le processus démocratique pour inculquer des changements positifs au sein de l'organisation, pour veiller à ce qu'il soit bien outillé pour répondre à nos besoins. Ni vous ni moi est le Syndicat. Nous sommes ensemble le Syndicat. Il ne sera que ce que nous en faisons et l'aiderons à devenir. Notre attitude collective permettra au Syndicat de demeurer une organisation pertinente. La participation et l'engagement que nous démontrerons demeurent aussi essentiels aujourd'hui qu'ils l'étaient hier.

*John Kosiba, Président
Section locale 00042*