



Nouvelles Syndicales

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

www.ute-sei.org

Volume 4, Numéro 2

Septembre 2006

OBSERVATION ET ATTESTATION RECOURS

La position de l'Agence est que le recours contre l'initiative Observation et Attestation se limite à la rétroaction individuelle, suivie de la révision de la décision.

De fait, l'Agence maintient que les employé-e-s qui voudraient contester leur évaluation en ce qui concerne l'Observation et l'attestation ne peuvent pas présenter de grief étant donné la disposition de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) qui interdit de présenter un grief s'il existe une autre forme de réparation sous le régime d'une loi fédérale. Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) est tout à fait contre la position de l'Agence dans cette affaire. De fait, nous maintenons avec fermeté que les employé-e-s qui désirent contester leur évaluation dans le cadre de l'Observation et attestation devraient présenter un grief.

Le SEI est convaincu que l'interdiction contenue dans la LRTFP ne s'applique pas en l'occurrence vu que la LRTFP ne couvre pas le recours contre l'Observation et attestation. En outre, le recours offert par l'Agence n'est pas le même que la réparation envisagée par le législateur. Enfin, l'Agence a insisté pour dire que l'Observation et attestation ne fait pas partie du Programme de dotation, et, par conséquent, nous croyons que les employé-e-s ont le droit de présenter un grief contre leur évaluation.

En terminant, cependant, nous conseillons aux employé-e-s de ne pas se contenter de présenter des griefs, mais de se prévaloir en outre des processus de rétroaction individuelle et de révision de la décision qu'offre l'Agence, vu que les deux systèmes de recours/réparation peuvent être indépendants l'un de l'autre.

Shane O'Brien;
Adjoint exécutif de la présidente nationale

ÉCHO NÉGO

Bonjour Consœurs et confrères, au moment où vous lirez ces lignes les vacances, pour la majorité d'entre nous, sera chose du passé. Comme le temps file, il est temps de remettre l'épaule à la roue pour notre prochaine ronde de négociation. Voici donc un aperçu des dates possibles pour les préparatifs de la prochaine ronde de négociation.

La loi dit que la négociation doit commencer 4 mois avant la fin de la convention collective, ce qui nous situe au 1 juillet 2007 pour l'avis de négocier et les échanges de revendications entre l'employeur et l'AFPC/SEI. Si on se réfère aux processus de négociations précédents nous enverrons l'avis officiel de cueillette des demandes de revendications vers le 24 février 2007 afin de recevoir les demandes au bureau national vers le 3 avril 2007.

Les membres du *Comité national de négociation* devront se rencontrer afin de trier, étudier, sélectionner et prioriser les demandes de revendications contractuelles vers le 18 avril 2007. Je vous rappelle que vous pouvez en tout temps formuler une demande de revendication

(Voir les détails sur notre site www.ute-sei.org)

Contrairement aux processus précédents, il n'y aura pas de conférence nationale sur les négociations - qui regroupait les syndicats SEI et CEUDA - puisque seul le SEI représente tous les membres de l'AFPC travaillant à L'ARC.

Des discussions avec l'employeur, afin d'établir un calendrier des rencontres de négociation, seront nécessaires dans les mois précédant l'avis de négocier. L'AFPC et le SEI devront aussi prévoir une première rencontre officielle du *Comité national de coordination de stratégie*.



Denis Lalancette

(Suite page 3)

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

Initiative syndicale—patronale

Il est impératif que le Syndicat s'efforce d'optimiser sa relation de travail avec la Direction. Il est essentiel qu'il y ait une relation syndicale-patronale respectueuse et ouverte, afin que nous puissions améliorer le milieu de travail pour nos membres.

Qu'est-ce que l'Initiative syndicale-patronale (ISP)?

Il s'agit de l'application pratique de la résolution informelle de conflits dans le contexte syndical-patronal. Il s'agit de l'application d'un principe qui reconnaît l'importance des relations syndicales-patronales harmonieuses et transparentes.

Cette théorie de gestion a été entérinée le 13 octobre 2005 par le Commissaire Michel Dorais, Lysanne Gauvin, Commissaire adjoint des Ressources humaines; Claude Tremblay, directeur général, Relations de travail et rémunération; Betty Bannon, Présidente nationale, Syndicat des employé-e-s de l'Impôt; Ron Moran, Président national, Union Douanes et Accise; et Eldon Pratt, Président du groupe AFS, Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

L'ISP est une initiative conjointe fondée sur l'ensemble des principes suivants :

- l'égalité des parties dans le processus de consultation,
- la confiance et le respect mutuels,
- l'engagement à être constructif, juste, sensible et courtois dans nos rapports avec les autres, pour faciliter la prise de décision constructive et la solution de problème au niveau le plus bas possible, et
- la connaissance et le respect mutuel, des lois et des politiques syndicales-patronales nationales, et la compréhension des fonctions et des objectifs de chaque partie.

La gestion a toujours le pouvoir de prendre des décisions de gestion, après avoir fait des consultations utiles. L'ISP renforce la détermination à former les employé-e-s ayant des fonctions de supervision, auprès des représentantes et

(Suite page 3)

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Sept. 18 - 24

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

Sept. 24 - 26

Cours sur la dotation
(Ottawa)

Oct. 13 - 15

Conférence régionale
Chances Égales
(Halifax)

Oct. 20 - 22

Cours d'activisme
(Halifax)

Nov. 24 - 26

Conférence nationale
du PAE
(Ottawa)

Déc. 3 - 8

Conseil exécutif
et CNCSP
(Ottawa)

Le Canada atlantique répond à *Atlantica* : Un nouveau terrain de bataille dans l'Est

Les 8-10 juin derniers à Saint John au Nouveau-Brunswick, ont été l'illustration très claire du combat des travailleuses et travailleurs pour le respect, la démocratie et la justice. Pendant que se rassemblaient quelques centaines des gens les plus riches et des politiciens les plus en vue de la région, pour discuter des enjeux du commerce et de la croissance économique privée et sans entraves, environ 600 Canadiennes et Canadiens de l'Atlantique, de tous les secteurs et de tous les niveaux syndicaux, se sont unis dans le cadre de divers événements pour dénoncer les activités antidémocratiques associées à *Atlantica*; une attaque organisée, basée sur le marché, contre les moyens de subsistance et les politiques sociales qui protègent les travailleuses et travailleurs de l'Est du Canada.

Atlantica est née des idées et des objectifs de l'*Atlantic Institute for Market Studies* (AIMS), un groupe de réflexion de droite qui s'emploie avec diligence, depuis plusieurs années, à fracturer les normes du travail, à diminuer la taille du secteur public et à diminuer les services sociaux au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard. Le **modèle d'*Atlantica***, est un plan politique et économique favorisant la restriction du syndicalisme, en même temps que l'affaiblissement des dépenses fédérales en services publics et programmes sociaux. Le modèle a mis dans sa mire anti-travailleurs et anti-Canada une série d'enjeux qu'il désigne par des « **facteurs de détresse de la politi-**

(Suite page 4)

(Suite de la page 2)

représentants syndicaux.

L'ISP donnera un caractère officiel à l'engagement que la Direction et le Syndicat prendront, afin d'optimiser leurs relations à tous les niveaux et d'appuyer conjointement la résolution des conflits au niveau le plus bas possible.

Le processus formel de règlement des griefs reste en place et les employés - qui sont exclus ou non représentés - peuvent encore compter sur la résolution informelle des conflits.

En raison de cette initiative, on peut s'attendre à ce que la relation syndicale-patronale soit optimisée à tous les niveaux.

Bob Campbell & Sabri Khayat

Le coin de la présidente

Je déteste dire ça, mais l'été tire à sa fin et rien n'indique un ralentissement. Le Bureau national bourdonne d'activités depuis quelques mois.

Nous travaillons toujours à des projets comme les Services à la clientèle et les autres situations de réaménagement des effectifs, le recours et la dotation, les griefs de classification des postes (nous allons en médiation devant la *Commission des relations de travail dans la fonction publique* avec les griefs de description de travail des MG), les transferts de la T2 en Ontario, le codage par code à barres de la T2 2D, la NCA, l'exécution de la paie et la rémunération, l'harmonisation des fourchettes des vérifications, les nouvelles formules en direct pour appuyer l'Initiative Observation et Attestation et l'initiative d'écoute à distance pour le contrôle de la qualité. Votre syndicat reçoit de l'information et assiste à des réunions sur ces sujets et d'autres afin d'évaluer l'impact de diverses nouvelles initiatives et de la restructuration en cours.

Nous avons tenu deux conférences régionales des CÉ, diverses réunions de comités (CÉ, PAE, dotation, récompenses et titres honorifiques et communications) et un cours de Promotion du militantisme des membres et fait de la formation en RTI.

Nous préparons également la prochaine ronde de négociations. Dans à peine six mois, l'équipe nationale de négociation commencera à examiner l'ensemble des revendications proposées. Nous diffuserons plus d'information dans les mois à venir.

Betty Bannon

La gagnante du concours « *En quelle année c'était ?* » est Marjorie Ursacki de la section locale 00016 - St. Catharines, avec la bonne réponse **1966**. Elle a gagné une porte feuille, un crayon et une calculatrice, les trois portant le logo du SEI.

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

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

(Suite de la page 1)

Il faut retenir que les dates mentionnées dans cet article sont des dates tentatives et peuvent changer sans préavis.

Dans les semaines qui suivent, des bulletins seront émis afin de vous informer du modèle de négociation et du règlement des différends que le SEI préconise et recommande à l'AFPC.

N'oubliez pas : mettez votre épaule à la roue, car plus on est à la faire tourner plus il y a de chances que ce soit réglé selon nos attentes, dans des délais raisonnables.

La négo j'en fais mon affaire je me tiens informé!

Denis Lalancette
VPN responsable de la négociation

que publique »; (des domaines qui entravent les profits économiques accrus pour une minorité d'intervenants privés de l'Est canadien). Ces facteurs de détresse sont notamment :

« L'emploi dans le secteur public en pourcentage de l'emploi total de l'État et des provinces (mesure de l'efficacité du secteur public) »

Atlantica : en plus des compressions prévues du gouvernement, il faut une relation comparative de l'emploi de l'État seulement pour répondre aux besoins immédiats de la population régionale.

Résultat : le gouvernement régional doit être fondé sur les besoins sociaux les plus immédiats et limités (santé, éducation, bien-être, etc.) – sans les dépasser – qui ne peuvent pas déjà être satisfaits par le secteur privé, d'où élimination des employé-e-s du secteur public.

« Législation sur le salaire minimum (mesure de la souplesse du marché du travail) »

Atlantica : institutionnaliser un salaire régional fixe/bloqué.

Résultat : non seulement la mise en œuvre d'un salaire minimum pour les travailleuses et travailleurs, mais encore un modèle où les niveaux de salaires dans tous les secteurs (industrie, technologie, métiers, public, etc.) doivent être ralliés et pondérés par rapport au salaire le plus bas, ce qui entraîne la réduction (et le blocage) du salaire régionalisé.

« Densité syndicale (mesure de la souplesse du marché du travail) »

Atlantica : interdiction de l'accroissement de l'adhésion syndicale à la retraite et/ou au congédiement, doublée d'une facilité accrue de désaccréditation des groupes syndicaux existants.

Résultat : une réduction de la main-d'œuvre syndiquée qui entraîne la fluctuation de la vigueur de la main-d'œuvre syndiquée régionale future et de son rapport aux liens nationaux et internationaux plus importants vers la solidarité des travailleuses et travailleurs.

Outrés par le contenu des propositions et par le fait que la vaste majorité des personnes étaient systématiquement exclues de la table, les syndicats et la société civile ont conjugué leurs efforts pour faire contrepoids aux événements élitistes qui se déroulaient à Saint John, en organisant une contre-conférence intitulée « **Pour résister à Atlantica – Reprendre la démocratie** ».

L'objet de l'événement du week-end était de dresser une contre-attaque publique à la conférence *Atlantica*, suivie d'une manifestation publique contre l'attitude d'exclusion pratiquée par *Atlantica*.

À compter du 8 juin, « **Pour résister à Atlantica – Reprendre la démocratie** » s'est ouvert par une assemblée populaire d'environ 600 travailleuses et travailleurs du Canada atlantique venus partager leurs idées sur ce qu'est *Atlantica* et sur la façon dont une coalition publique peut constituer un contrepoids efficace au modèle d'*Atlantica*. Le matin du 9 juin, il y a eu lancement d'une série d'ateliers après une conférence de presse syndicale, où toutes les fédérations du travail du Canada atlantique ont dénoncé le modèle *Atlantica* et ses manœuvres pour garder ses distances face aux travailleuses et travailleurs, de manière à accroître le pouvoir de décision de l'élite aux dépens de la majorité qui travaille. Puis, le 10 juin, après une séance d'enseignement très courue, les rues de Saint John sont devenues le théâtre de l'un des plus grands ralliements de travailleuses et travailleurs que la ville portuaire ait vus en près de deux décennies, où des centaines de syndicalistes du STTP, du SCFP, du SCEP, de l'AID, de l'AFPC, de l'AFPC-SEI, et bien d'autres encore se sont côtoyés pour dénoncer le modèle *Atlantica*.

Les événements qui se sont déroulés à Saint John du 8 au 10 juin dernier témoignent d'un combat revitalisé qui ne s'est pas vu dans l'Est depuis des années : un collectif de protestation unifié, dénonçant les intérêts de l'élite, et cherchant à coordonner une solution socialement juste pour remplacer la centralisation du profit.

Restons solidaires de ce mouvement et appuyons sa lutte.

James J. Brittain; Université du Nouveau-Brunswick et Jim Sacouman; Université Acadia, Nouveau-Brunswick

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.



LES MEMBRES SE PRONONCENT

Suite à l'annonce que 46 employé-e-s déterminé-e-s, travaillant au Centre d'appel du Service à la clientèle de Saint John au Nouveau-Brunswick verront leurs heures hebdomadaires réduites à 30 et leur statut changé à temps partiel, la consœur Debbie Ferguson a adressé une lettre au Commissaire de l'Agence, questionnant cette décision et se prononçant au nom de ces membres. Ci-dessous des extraits de cette lettre :

Les statistiques historiques sur les appels ne sont pas toujours fiables, pour déterminer le nombre d'heures nécessaires pour répondre aux appels. Il est compréhensible que le système soit assez souple, mais le ratio de 70/30 (employé-e-s à temps partiel/à plein temps) recommandé par l'Administration centrale est totalement irréaliste. C'est peut-être la norme dans les Centres d'appels de l'ARC, puisque certains embauchent même leur personnel à temps partiel pour seulement 25 heures par semaine, et nous sommes peut-être l'un des derniers centres à avoir du temps partiel obligatoire. Néanmoins, le changement doit être fondé sur des bons arguments, et non pas suivre les autres aveuglément.

J'ai examiné les documents de gestion du Centre d'appels sur l'InfoZone et je n'ai aucune mention d'un ratio de 70/30. Vous pourriez peut-être m'éclairer sur ce calcul? Quelle analyse a été faite? Y a-t-il eu une étude ou est-il fondé sur une norme de l'industrie? Si tel est le cas, des modifications ont-elles été envisagées vu les caractéristiques particulières de l'ARC comme les suivantes :

- une documentation complexe exigeant une formation qui n'est pas courante dans ce domaine;
- un contexte d'un milieu de travail syndiqué, qui n'offre pas certains avantages utilisés souvent par les employeurs dans les autres centres d'appels non-syndiqués ;
- les exigences de formation et linguistiques;
- les heures de travail;
- les régimes de pension et autres avantages sociaux.

Dans la comparaison des facteurs de coût pour les employé-e-s à plein temps et à temps partiel, a-t-on tenu compte seulement des économies brutes, en matière de salaires et relativement aux régimes de pension et aux avantages sociaux proportionnels, ou a-t-on fait une comparaison avec les coûts supplémentaires nécessaires lorsqu'on embauche plus d'employé-e-s pour exécuter du travail, qui aurait pu être exécuté par moins d'employé-e-s à plein temps, c'est-à-dire :

- la formation;
- des locaux plus grands;
- les meubles, les ordinateurs avec le soutien informatique, les téléphones, etc.;
- les répercussions en matière de RH, c'est-à-dire à la fois l'embauche et l'établissement de chèques distincts pour les heures supplémentaires travaillées et la correction des erreurs s'il y a lieu;
- les exigences supplémentaires imposées aux chefs d'équipe, etc.?

Avez-vous tenu compte des répercussions sur le service au public, surtout qu'il n'est plus offert au comptoir que sur rendez vous? Il sera plus difficile de recruter et de retenir des employé-e-s à temps partiel, et un roulement élevé a des répercussions, tant sur l'efficacité que sur l'exactitude.

L'efficacité de cette initiative à d'autres centres a-t-elle été analysée? Le coût par appel s'est-il amélioré? Comme **l'employé-e qui se sent apprécié et valorisé est plus productif**, le moral des employé-e-s a-t-il été pris en compte dans l'équation?

Quels sont les problèmes de l'emploi à temps partiel?

L'emploi à temps partiel a été envisagé comme une mesure volontaire, favorisant la réduction des heures

et permettant aux employé-e-s intéressé-e-s de concilier le travail et la vie familiale, de poursuivre leurs études ou d'entreprendre d'autres activités de nature personnelle. Je ne pense pas qu'il était prévu qu'il soit obligatoire, sauf si les fonctions du poste l'exigent absolument, et je suis assurée que personne n'a envisagé de l'imposer à 70 % des employé-e-s, de ce qui était déjà l'une des plus grandes divisions de l'ARC!

Outre notre inquiétude manifeste du fait que les employé-e-s gagnent moins, l'un des problèmes les plus graves tient aux répercussions sur la pension des employé-e-s.

Les heures ouvrant droit à pension ne sont comptabilisées qu'en fonction des heures normales de travail.

Il pourrait y avoir des employé-e-s à temps partiel dont la semaine de travail est habituellement de 30 heures, qui travaillent effectivement une semaine entière de 37,5 heures (7,5 heures de plus). Leurs cotisations et celles de l'employeur seraient encore fondées sur la semaine de 30 heures, et personne ne pourrait acheter les heures supplémentaires.

IL S'AGIT D'UNE PRATIQUE RÉPRÉHENSIBLE

Si on veut absolument imposer le temps partiel il faut, soit faire modifier la loi pour que toutes les heures travaillées (jusqu'à concurrence de 37,5) ouvrent droit à pension, ou envisager de modifier les heures de travail normales des employé-e-s à chaque fois qu'on estime qu'une augmentation est nécessaire.

Cette situation engendrerait un cauchemar administratif mais, si l'employeur pense que la retraite des employé-e-s n'a aucune importance, c'est lui qui devrait supporter le coût, et les employé-e-s ne devraient pas être obligés de se trouver dans cette situation.

Il existe une autre inquiétude grave, soit l'érosion des avantages prévus dans la convention collective. Beaucoup de droits à des congés sont fondés sur une semaine normale de travail, excluant les heures supplémentaires. Par exemple, si la semaine normale de travail d'un-e employé-e est de 25 heures, mais qu'il ou elle en travaille constamment 37,5, il-elle n'aurait droit annuellement qu'à 30 heures de congé pour raisons familiales, plutôt qu'aux 45 heures offertes à l'employé-e à plein temps, même si l'un et l'autre travaillent le même nombre d'heures.

Pendant combien de temps un-e employé-e doit-il faire des heures à plein temps, avant qu'il ou elle ne soit plus à temps partiel? S'agit-il de semaines, de mois, d'années, ou peut-être jamais?

L'Agence n'a pas adopté une politique sur les employé-e-s à temps partiel, et n'a pas donné de directives aux bureaux extérieurs sur les questions touchant l'utilisation et la répartition des heures supplémentaires ou la modification de la situation des employé-e-s, de sorte que tout cet aspect peut faire l'objet d'abus.

Il ne s'agit pas seulement d'un problème touchant les employé-e-s pour une période déterminée des Centres d'appels, puisque des postes vacants pour une période indéterminée sont souvent dotés à temps partiel. Toutes les divisions de l'ARC connaissent des périodes de pointe dans leur charge de travail, de sorte qu'il faudra combien de temps avant que cette pratique ne se répande dans d'autres divisions?

Au cours de la dernière ronde de négociations collectives, on a demandé plus souvent aux employé-e-s des Centres d'appels qu'aux autres employé-e-s de l'Agence, de retirer leurs services. Cette situation a-t-elle eu une incidence sur la décision de modifier la situation de 70 % d'entre eux et d'en faire des employé-e-s à temps partiel?

Y a-t-il déjà eu une analyse de l'équité en emploi chez le personnel des Centres d'appels (les femmes, les minorités visibles, etc.) pour s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination?

Prière d'examiner l'utilisation de l'emploi obligatoire à temps partiel dans les Centres d'appels et le ratio utilisé. Il n'a pas de sens, ni d'un point de vue mathématique, ni sur le plan moral.

Examinez attentivement les répercussions qu'une telle mesure a sur les employé-e-s, sur leurs avantages sociaux et sur le service précieux qu'ils et elles offrent à la population canadienne, et prenez les mesures nécessaires pour corriger l'injustice que cette pratique d'embauche douteuse engendre.

Debbie Ferguson; Section locale 60005 Saint John



LES MEMBRES SE PRONONCENT

Lettre ouverte aux membres touchés par les changements technologiques

Chères consœurs, chers confrères,

Ce comité a notamment pour tâche de faire enquête et de faire rapport sur les questions relatives aux changements technologiques qui lui sont renvoyées par le Congrès ou la présidence nationale.

Une autre tâche du comité consiste à faire en sorte qu'il y ait des consultations significatives entre l'ARC et le SEI, comme le prévoit la convention collective. En outre, le comité a pour tâche de soutenir et d'éduquer les membres du SEI, au sujet des changements technologiques.

Il y a plusieurs mises à jour écrites, à la rubrique du changement technologique (www.ute-sei.org).

Chacune des initiatives peut toucher nos membres, d'une façon ou d'une autre, dans l'exécution de leurs tâches. Le comité a demandé que ces initiatives soient liées les unes aux autres, pour qu'il y ait moins de confusion.

Certaines initiatives récentes sont très importantes, à mon avis, pour ceux et celles qui travaillent dans les centres fiscaux. Elles se trouvent à la rubrique « **mon compte** » sur le site Web de l'ARC.

- 1) Changer mon adresse
- 2) Autoriser un représentant
- 3) Faire des paiements pré autorisés
- 4) Demander des prestations familiales et pour enfants
- 5) Modifier ma déclaration

L'employeur ajoute constamment d'autres éléments à cette fonction, et nos membres auront manifestement de moins en moins de tâches à remplir.

Si vous travaillez dans un BSF, un autre changement technologique peut toucher votre travail : le système du Recouvrement intégré des recettes.

L'employeur a un logiciel qui peut faire l'exploration de données pour que le bon travail soit attribué à la bonne personne, afin d'offrir un meilleur service aux clients et de faire le recouvrement. L'outil d'exploration de données produira des rapports permettant à l'employeur de prendre des décisions plus tard au sujet des clients et des ressources. Lorsque ces initiatives sont lancées dans votre BSF, demandez une formation et faites un suivi de la situation.

Si vous avez d'autres questions ou s'il y a des changements dans votre milieu de travail, ou dans votre emploi, veuillez aviser votre représentant syndical ou un membre du comité des changements technologiques du SEI (les coordonnées sont disponibles sur le site Web du SEI).

Solidairement,

*Brian Oldford; représentant des présidentes et présidents
Comité des changements technologiques*



LES MEMBRES SE PRONONCENT

Militant syndical ou politicien ?

À titre de militant nouveau (à ne pas confondre avec « jeune ») dans cette organisation appelée SEI, j'ai souvent été quelque peu perplexe devant les gestes de certains de mes confrères et consœurs. Je rédige le présent texte dans l'espoir de mieux comprendre le rôle des dirigeantes et dirigeants élus de nos sections locales, depuis la déléguée ou le délégué syndical jusqu'à la présidente.

J'ai observé beaucoup (de mes consœurs et confrères?) dans diverses activités du syndicat, comme les assemblées générales annuelles, les cours de formation, les conférences et les congrès. Bien que tous et toutes aient affirmé leur conviction de travailler « *pour le bénéfice des membres et pour l'amélioration de leur sort* », les vieilles mesquineries politiques toujours présentes, m'ont amené à m'interroger sur les motifs de l'engagement syndical de certains. Voici mes questions :

- Quelles sont, s'il y en a, les différences entre une militante ou un militant syndical, et une élue ou un élu?
- Quelles sont les fonctions et les responsabilités des dirigeantes et des dirigeants des sections locales?

Je dois dire avec regret que j'ai été témoin à l'occasion de **coups déloyaux**.

J'hésite à utiliser ce terme, mais il n'y a pas de meilleure façon de décrire ce qui se produit effectivement, tant chez des dirigeantes et dirigeants que chez des membres.

On ne s'intéresse pas à l'unité des membres, ou même à l'amélioration d'une section locale, mais plutôt à la « promotion » du programme politique de chacun.

Se rend-on compte que, de cette façon, on sert mal ses confrères et consœurs tout autant que l'Employeur? On nuit au climat de travail, on mine la confiance et on dissuade nos membres de s'engager activement.

Les gens se rendent-ils compte que, par leurs luttes internes qu'ils déclenchent constamment, ils détruisent le tissu même des valeurs fondamentales que le SEI défend?

Ne vaudrait-il pas mieux prêcher par l'exemple à chaque jour?

Diriger avec respect. Diriger avec tolérance. Diriger avec une vision.

Les gestes sont plus forts que les paroles.

Il s'agit essentiellement de la défense de nos intérêts et de militantisme; Il ne doit pas s'agir de luttes politiques et de coups déloyaux.

Je comprends que chacune et chacun d'entre nous a ses propres motifs pour faire partie de l'équipe dirigeante d'une section locale et que les excuses qui sont invoquées sont aussi variées que lorsqu'il s'agit de s'absenter du travail. Confrères et consœurs, j'espère sincèrement que nous allons tous et toutes réexaminer nos motifs individuels d'engagement, pour que nous puissions redevenir une force unie avec un seul but unique : **SERVIR NOS MEMBRES AU MEILLEUR DE NOS CAPACITÉS**.

UN MILITANT NOUVEAU

Gesine Fuchs; section locale 70010, Ottawa



Complétez ce Questionnaire et courez la chance de gagner une « veste 40e anniversaire » du SEI

Le Comité de Communication du SEI envisage des changements au bulletin et cherche vos idées, pour que le nouveau format réponde mieux à vos besoins. S'il vous plaît compléter ce questionnaire :

1. en ligne au www.ute-sei.org, ou
2. compléter cette copie et
 - La télécopier au bureau national au 613 234 7290, ou
 - Donner la à votre représentant-e syndical-e local-e
 - L'envoyer par poste au Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, 233 rue Gilmour Suite 800, Ottawa Ontario K2P 0P2

Ceux et celles qui complètent le questionnaire et fournissent leurs coordonnées seront éligibles au tirage de la veste du 40e anniversaire du SEI.

Nom: _____

Courriel: _____

Téléphone: _____



1. FRÉQUENCE

(Le Communiqué paraît actuellement 3 fois l'an : en avril, en septembre et en décembre)

À quelle fréquence annuelle devrions-nous publier le communiqué?

- ☐ Deux fois l'an (juin, décembre)
- ☐ Trois fois l'an (avril, septembre, décembre)
- ☐ Quatre fois l'an (mars, juin, septembre, décembre)
- ☐ Trois fois l'an (plus un numéro spécial si nécessaire)

2. PRÉSENTATION MATÉRIELLE

(Le Communiqué compte actuellement 4 pages d'articles généraux et 2 encarts, habituellement de nature technique.)

Combien de pages devrait-il compter?

- ☐ Il est très bien comme il est (4 articles généraux – 2 encarts)
- ☐ 6 articles généraux, 2 encarts techniques
- ☐ 4 articles généraux, 4 encarts techniques
- ☐ 8 pages, selon le contenu disponible
- ☐ 10 pages, selon le contenu disponible

Quelle devrait être sa qualité matérielle?

- ☐ Sur papier ordinaire avec couleurs d'accompagnement (*comme à l'heure actuelle*)
- ☐ Sur papier journal avec couleurs d'accompagnement
- ☐ Sur papier glacé, comme une revue, tout en couleur

3. SUJETS

Quels sont les sujets pour lesquels vous avez les plus d'intérêt? (Encerclez votre réponse)

A – grand intérêt; **B** – intérêt; **C** – pas vraiment d'intérêt; **D** – ne lirai probablement pas

Article de fond (actualité / en temps critique)

A) B) C) D)

Le coin de la présidente

A) B) C) D)

Encarts techniques

A) B) C) D)

Courrier du lecteur

A) B) C) D)

Sujets particuliers

Négociation collective

A) B) C) D)

Sécurité d'emploi

A) B) C) D)

Dotation / recours

A) B) C) D)

Surveillance / défense des conventions collectives

A) B) C) D)

Santé et sécurité

A) B) C) D)

Équité en matière d'emploi

A) B) C) D)

Programme d'aide aux employés-e-s

A) B) C) D)

Changement technologique

A) B) C) D)

Récompenses et titres honorifiques

A) B) C) D)

Harcèlement

A) B) C) D)

Intérêt général (bénévolat des membres, après les heures)

A) B) C) D)

Photos

A) B) C) D)

Jeux

A) B) C) D)

Concours

A) B) C) D)

Tous les questionnaires doivent être reçus, au plus tard le 15 octobre 2006.

Votre temps et vos efforts consacrés à cet exercice sont grandement appréciés.

Le Comité de Communications du SEI