



Nouvelles Syndicales

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

www.ute-sei.org

Volume 4, Numéro 3

Décembre 2006

ÉCHO NÉGO

Le SEI doit être à l'écoute de ses membres, pour cette raison nos délégués au congrès de 2005 ont adopté la résolution suivante afin d'identifier le meilleur *modus operandi* pour la conduite efficace du processus de négociation :

RÉSOLUTION 238 : *Il est résolu que le comité permanent de la négociation examine les différents processus de négociation (tel que négociation sur les positions, arbitrage exécutoire, négociation raisonnée etc.), afin de déterminer quel serait le processus le plus avantageux et qu'il fasse des recommandations au conseil exécutif du SEI de décembre 2005.*

Les membres du comité permanent de négociation, assistés par la consœur Gaby Lévesque (négociatrice à l'AFPC), ont examinés les modes de règlement des différends et les modèles de négociation afin d'analyser, évaluer et recommander au Conseil Exécutif du SEI ce qui semble le plus avantageux dans l'intérêt de nos membres.

Pour y parvenir ils ont pris connaissance du *projet de loi sur la modernisation dans la fonction publique* ainsi que différents documents portant sur ces sujets afin de comprendre l'essentiel des processus de négociations et de règlement des différends. Ils ont par la suite identifié les avantages et désavantages des modèles de négociation et des modes de règlement des différends. Les deux (2) modèles de négociation connus sont la négociation basée sur nos positions (aussi appelé processus de confrontation) et la négociation raisonnée (basée sur les intérêts communs). Les processus de règlement des différends sont la conciliation (conciliateur et/ou bureau de conciliation) et l'arbitrage.

Suite aux conclusions de cette analyse, les membres du comité permanent de la négociation ont recommandé au Conseil Exécutif du SEI de continuer d'appuyer la position de l'AFPC selon laquelle la méthode de négociation pour l'AFPC/l'ARC doit être la conciliation avec droit de grève. Le Conseil Exécutif du SEI a entériné cette recommandation et ira en ce sens pour le prochain processus de négociation qui débutera officiellement le 1^{er} Juillet 2007.

La négoci j'en fais mon affaire, je me tiens informé.

Denis Lalancette; Au nom des membres du comité

JOYEUSES FÊTES DE LA PART DE VOTRE EXÉCUTIF NATIONAL ET DES EMPLOYÉ-E-S DU SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT



NE LE FAITES PAS!

ACCÈS NON AUTORISÉS

Si l'accès que vous êtes sur le point de faire n'est pas relié aux fonctions de votre travail : **NE LE FAITES PAS !**

Vous pouvez penser que vous fournissez un service au public mais cela pourrait vous coûter votre emploi. Nous continuons à voir des membres écopés de mesures disciplinaires - allant jusqu'au congédiement - pour des accès non autorisés.

- L'écran de votre ordinateur vous le rappelle
- l'employeur vous l'a rappelé; et
- le syndicat continue de vous le rappeler.

Pourtant ça continue !!!

S'il vous plaît posez-vous une question avant d'accéder à un compte : cet accès est-il relié aux fonctions de mon travail ?

Si la réponse est "non" :

NE LE FAITES PAS!

*Betty Bannon,
Présidente nationale*

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

Que signifie SP ?

SP (programme de service), est la nouvelle norme de classification pour tous les membres qui appartiennent actuellement au groupe Exécution des programmes et services administratifs (tous ceux et celles - à l'exception des MG - qui sont assujettis à notre convention collective).

Mme Lysanne M. Gauvin, sous-commissaire, division des Ressources humaines nous a avisé par courriel que l'employeur procède actuellement à la mise en oeuvre de la nouvelle norme de classification. Une des premières étapes est d'adopter la nouvelle **description de travail simplifiée du groupe SP**. Cela peut être vu comme une mesure positive, car elle permettra au Syndicat et à la direction de résoudre les questions liées au contenu des postes sans que la classification et (ou) la rémunération ne suscitent de conflits. L'employeur, au cours de discussions avec le Syndicat, a déterminé que la mise en oeuvre de la version simplifiée sera effectuée par les chefs d'équipe de l'organisation, assistés d'un point de contact SP du Syndicat et de la direction. Chaque bureau a identifié un point de contact SP du syndicat et de la gestion. Toutes ces personnes ont été formées ensemble et seront collectivement responsables de la formation de tous les chefs d'équipe à leurs lieux de travail respectifs. Ces points de contact pourront répondre à toutes les questions que les employé-e-s pourraient avoir au sujet de la nouvelle description de travail simplifiée.

L'employeur s'attend à ce que tous les chefs d'équipe soient formés d'ici à la mi-novembre de façon que les descriptions de travail puissent être distribuées à tous les employé-e-s le 31 janvier 2007.

Ces descriptions de travail seront différentes des anciennes. L'intention de l'employeur est de rédiger une description de nos fonctions d'après les quatre facteurs établis dans la décision de la *Commission canadienne des droits de la personne* sur l'équité salariale au lieu d'utiliser le format de la norme de classification.

Le point dont il nous faudra tous tenir compte est le suivant : bien que les nouvelles descriptions de travail seront rédigées d'après le nouveau modèle, les postes continueront d'être classifiés en fonction des vieilles normes. L'employeur ne peut classifier les postes selon la nouvelle norme avant d'avoir achevé les consultations avec le Syndicat et d'avoir négocié les nouvelles bandes salariales. Le SEI encourage tous les membres à examiner le contenu des nouvelles descriptions de travail afin d'assurer qu'elles reflètent adéquatement leurs fonctions de façon que lorsque la nouvelle norme sera prête à être adoptée, vous pourrez vous concentrer sur la classification et non le contenu de votre description.

Au cours des prochains mois, si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet de ce processus, veuillez vous assurer de communiquer avec votre point de contact SP local.

Linda Cassidy; Présidente, Comité de dotation



CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Déc, 4 - 7

Conseil exécutif
et CNCSP
(Ottawa)

Février, 24 - 25

Conférence régionale
Santé & Sécurité
(Montréal)

27 Mars - 1 avril

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

**Parler ou ne pas
parler
une troisième
langue ?**



Je parle une troisième langue, devrais-je offrir mes services dans cette langue lorsque je sers des Canadiens au nom de l'ARC?

Le français et l'anglais sont les deux langues officielles que reconnaît actuellement l'employeur. Les membres qui occupent un poste bilingue obtiennent une prime de bilinguisme, quoique petite. Si nous voulons éventuellement obtenir que l'usage d'autres langues soit reconnu et rémunéré, nos membres doivent cesser d'offrir leurs services gratuitement. Pourquoi l'employeur paierait-il pour des compétences qu'il peut sans rien déboursier? Voilà certainement une question que se pose l'employeur.

Si votre nom figure dans un répertoire local d'employés capables de communiquer dans une troisième langue, demandez à ce qu'on le retire, et si vous êtes en mesure de parler une troisième langue, assurez-vous d'être payés pour les services que vous offrez.

La réponse est donc « non ».

Betty Bannon; Présidente nationale

Projet de loi C-257 – anti-briseurs de grève

Le 25 octobre 2006, le projet de loi C-257 a passé en deuxième lecture à la Chambre des communes. Le résultat des mises aux voix allait comme suit : 167 députés en faveur du projet de loi contre 101 qui s'y opposaient. Si elle est adoptée, la loi modifierait le *Code canadien du travail* et interdirait aux employeurs d'embaucher des briseurs et briseuses de grève pendant un conflit de travail. Quelqu'un m'a dit ce qui suit : « Et puis! Cela ne nous touche pas (membres du SEI, employé-e-s de l'ARC) puisque nous sommes assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et non au Code ». C'est vrai, mais cela me rappelle les mots que le pasteur protestant allemand Martin Niemöller a prononcés :

**Lorsqu'Hitler s'est attaqué aux Juifs,
n'étant pas un Juif, je ne m'en suis pas soucié.
Et lorsqu'Hitler s'est attaqué aux Catholiques,
n'étant pas un Catholique, je ne m'en suis pas soucié
Et lorsqu'Hitler s'est attaqué aux syndicats et aux industrialistes,
n'étant pas membre des syndicats, je ne m'en suis pas soucié
Hitler m'a ensuite attaqué, ainsi que l'Église protestante,
et il ne restait plus personne pour s'en soucier.**

Même s'il parlait d'oppression et non d'appuyer ceux et celles qui sont attaqués, ses mots signifiaient beaucoup. Il est vrai que nous ne profiterons pas directement de l'adoption de la loi anti-briseurs et anti-briseuses de grève, mais tous et toutes bénéficieront de l'amélioration des droits des syndicats et des travailleurs-euses.

Veuillez communiquer avec votre député-e afin de vous assurer que ce projet de loi est adopté au cours de la présente session de la législature.

Kent MacDonald

Président, Comité d'action politique

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

SUDOKU

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

**Solution sur le site
Web du SEI**

Le coin de la présidente

Nous entrerons bientôt dans notre 4^e ronde de négociations collectives avec l'ARC, car notre convention collective actuelle expire à la fin d'octobre 2007. Nous vous enverrons officiellement une « Invitation aux contributions » pour demander vos revendications, mais, comme lors de notre dernier Congrès, les revendications pour notre convention collective pourront être transmises n'importe quand en cours d'année par l'intermédiaire de votre Exécutif local. Les formulaires sont disponibles dans notre site Web www.ute-sei.org ou auprès de votre exécutif local.

Nos sections locales seront appelées à mettre sur pied leurs comités de négociation et/ou à tenir des réunions pour recueillir les contributions des membres. C'est pour vous l'occasion de participer directement au processus.

Le 1^{er} juillet, nous signifierons un « avis de négocier » et espérons être à la table au cours de juillet 2007 pour échanger nos revendications et lancer officiellement le processus. Dans un monde idéal, nous devrions avoir une convention collective avant l'expiration de l'ancienne, mais cela ne s'est jamais vu, ce qui ne nous empêche pas de tenter le coup.

Nous ne nous laisserons pas dissuader de notre désir de conclure une convention; mais il faut être deux pour cela. Je soupçonne que nous verrons au tout début du processus quelle sera l'attitude de l'ARC à ce sujet, puisque la première étape du processus consiste à établir un calendrier de négociation.

Communiquez-nous votre adresse de courriel personnelle par la fonction « **Souscription** » en haut de notre site Web, et nous vous tiendrons au courant des dernières nouvelles. Veuillez visiter notre site, et profitez-en pour vous inscrire dans « **SOUSCRIPTION** » dès aujourd'hui.

Betty Bannon
Présidente nationale

Les bourses d'études 2006 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 gagnant-e-s des bourses d'études nationales pour l'année 2006 sont Véronique Bélanger (Québec), gagnante de la Bourse d'étude Diana Gee, et Leanne Hagglund (Pacifique).



Véronique Bélanger



Leanne Hagglund

Les gagnants et gagnantes des 10 bourses régionales sont:

RÉCIPIENDAIRE	RÉGION	RÉCIPIENDAIRE	RÉGION
Mélanie Brunette	Montréal	Carissa Samoluk	Montagnes Rocheuses
Christopher de Guzman	Prairies	Kaashiv S. Sampath	Grand Toronto
Stéphanie Lapointe	Québec	Michelle Schram	Sud ouest de l'Ontario
David MacPherson	Atlantique	Amanda Tom	Capitale nationale
Al-Karim Aziz Madhavji	Pacifique	Nicole Westlund	Nord et Est de l'Ontario

Félicitations à toutes et à tous !

Comité des récompenses et des titres honorifiques

MERCI ET FÉLICITATIONS

Le Comité de communications remercie les nombreux répondants à notre récent Questionnaire. Vos données sont inestimables, et nous aideront à développer ce Bulletin que les membres veulent et apprécient.

**LA CONSOEUR MARCIA STAHL, DE LA SECTION LOCALE LETHBRIDGE
EST LA GAGNANTE DU VESTON DU 40^E ANNIVERSAIRE**

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.



Application des dispositions relatives au temps supplémentaire

Plusieurs membres ont demandé au Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) comment réagir aux pratiques de l'employeur pour ce qui est de l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires (article 28) de notre convention collective. Plus particulièrement, la première question concerne la pratique des heures supplémentaires travaillées aux taux horaires réguliers.

Il semble que, dans certains bureaux, l'employeur encourage les employés à faire des heures supplémentaires en dehors de leurs heures normales de travail, mais se dit incapable de payer les taux applicables que la convention collective prescrit pour les heures supplémentaires, à cause, notamment, de restrictions budgétaires. Il dit plutôt aux employé-e-s qu'il les laissera accumuler du temps aux taux réguliers s'ils décident de faire des heures supplémentaires.

En faisant cette offre, il cherche à dorer la pilule aux employé-e-s qui pourraient vouloir prendre des congés supplémentaires pendant la saison des Fêtes en décembre ou à d'autres moments sans puiser aux congés annuels ou congés compensateurs qu'ils ont déjà accumulés.

L'article 28 de votre convention collective précise clairement les taux prescrits pour les heures supplémentaires. La position du SEI est que, en autorisant du travail pendant des périodes d'heures supplémentaires, mais ne payant que les taux réguliers, l'employeur viole l'article 28. En outre, nous disons que, en acceptant cet arrangement, les employé-e-s violent eux aussi leur propre convention collective et mettent en péril un droit arraché de haute lutte pour tous nos membres.

Par conséquent, si l'employeur vous demande de faire des heures supplémentaires ou vous y oblige, nous vous recommandons d'insister pour être rémunérés aux taux prescrits dans votre convention collective.

La deuxième question concerne la pratique selon laquelle l'employeur se permet de choisir la forme de rémunération pour les heures supplémentaires travaillées. Dans certains bureaux, l'employeur a indiqué qu'il rémunérera en espèces les employé-e-s qui font des heures supplémentaires, tandis qu'ailleurs la rémunération est sous forme de congés compensateurs. L'article 28.08 de votre convention collective se lit :

*28.08a) Les heures supplémentaires donnent **droit** à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, **à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur**, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé **[les caractères gras sont de nous]**.*

La lecture de l'article qui précède montre que le mode normal de rémunération est l'argent, si bien que l'employeur ne peut refuser une demande de rémunération en espèces.

En outre, l'employé-e qui préférerait acquérir des congés compensateurs plutôt que de l'argent doit en faire la demande. Une mise en garde s'impose, toutefois: cette demande est sujette à l'approbation de l'employeur.

Les membres doivent s'efforcer de connaître les dispositions de leur convention collective afin de veiller à faire respecter leurs droits et obtenir les avantages prévus.

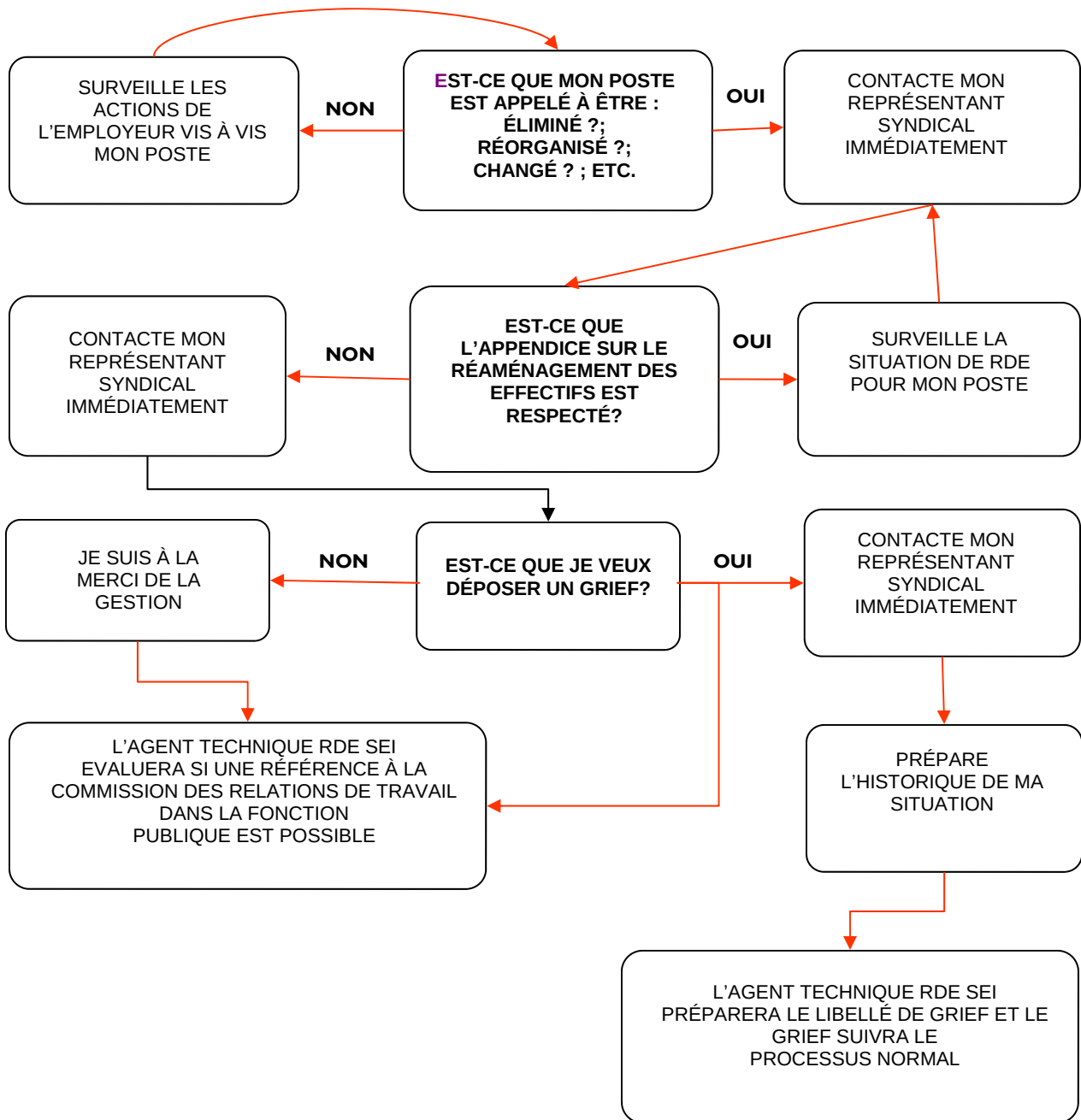
Si vous avez besoin de plus d'information sur les dispositions relatives aux heures supplémentaires, ou même d'autres dispositions de votre convention collective, nous vous conseillons d'en parler à votre délégué-e syndical-e ou membre de l'Exécutif.

D. Shane O'Brien
Agent de Relation de travail

ORDINOGRAMME DU SEI

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

(RDE) POUR LES MEMBRES





LES MEMBRES SE PRONONCENT

Bonjour,

Quelques mots pour remercier le Syndicat des employés de l'Impôt ainsi que les personnes du comité de sélection pour l'octroi des bourses d'études à nos jeunes.

Je sais que notre syndicat est pro-actif pour donner à ses membres de meilleures conditions et relations de travail.

Je veux souligner votre apport et implication pour aider nos jeunes à réaliser leur rêves d'étude, afin qu'ils soient mieux préparés à entreprendre une carrière qui leur sera bénéfique, ainsi qu'à tous les Canadiens pour leurs réalisations qu'ils apporteront à la société.

Merci pour le coup de pouce financier que vous apportez à nos enfants et, plus précisément, à ma fille Stéphanie. Elle se prépare pour un stage à l'UNESCO à Paris qui débutera en début d'année 2007. Pas besoin de vous dire que cela représente des coûts élevés mais c'est le prix à payer pour acquérir des connaissances, et faire l'apprentissage au niveau des communications internationales.

En tant que parents, nous sommes heureux lorsque nos enfants vont bien, et nous sommes là pour les encourager.

En terminant, en tant que membre du Syndicat des employés de l'Impôt et parent, je suis fier de cette initiative du syndicat, et vous encourage à continuer vos efforts pour améliorer les conditions et relations de travail de l'ensemble des membres.

Merci, pour tout.

Marcel Lapointe; Québec

Présentation d'une bourse d'étude du SEI

Cette photo a été prise le 29 septembre 2006 lorsque la présidente de la section locale 10006, Jocelyne Roy, a remis le certificat et le chèque au montant de 1 000\$ à la récipiendaire d'une bourse d'étude du SEI, Stéphanie Lapointe, en présence de son père, membre du SEI, Marcel Lapointe.



Lors de l'Assemblée générale annuelle du BSF de St John's une récompense a été présentée pour reconnaître, non seulement les mérites du récipiendaire, mais aussi les qualités illustrées par la personne au nom de laquelle la récompense a été nommé. La consoeur Debbie Cooper a reçu le *prix Debbie Cooper de mérite*. La récompense souligne des accomplissements et des contributions à la section locale de St John's.



La présidente Betty Bannon, avec Debbie Cooper et Gérard Ennis, président de la section locale de St-John's

Et si on se parlait ?

La conversation engagée en toute franchise est un moyen intemporel et fiable pour les humains de penser ensemble.

Les gens échangeaient bien avant que ne soient inventés les congrès, les conférences, les réunions, ou même les facilitations sociales.

N'ayez crainte. Il est facile d'engager la conversation, et nous savons tous comment nous y prendre.

Il s'agit d'une ancienne pratique que nous sommes en train de nous réapproprier et que tous les humains comprennent foncièrement.

Laissez-vous porter par le fait que nombre d'entre nous rêvons de converser. Nous sommes assoiffé-e-s de paroles. Les gens veulent raconter leur histoire et sont prêts à écouter la vôtre.

Une seule personne suffit pour engager la conversation, parce que toutes les autres veulent glisser leur mot une fois qu'on commence à parler. « Des ami-e-s et moi avons commencé à parler... »

Il ne suffit pas qu'un chef annonce un plan pour engager le changement.

Le changement survient lorsque quelques personnes remarquent quelque chose qu'ils ne toléreront plus, ou lorsqu'elles réagissent à un rêve possible de quelqu'un. Le mouvement syndical Solidarité a vu le jour en Pologne à la suite d'une conversation.

En 1980, moins d'une douzaine de travailleurs dans un chantier naval de Gdansk ont commencé à parler de leur désespoir, de leur besoin de changement, de leur besoin de liberté. « **Quelques amis uniquement, qui ont commencé à parler** ». En quelques mois, Solidarité réunissait 9,5 millions de travailleurs.

À cette époque, les courriels n'existaient pas. Les gens se sont parlés de leurs besoins et ont découvert que des millions d'autres citoyens partageaient les mêmes sentiments. En peu de temps, le pays a cessé de fonctionner, et l'histoire a bifurqué.

Pour susciter des changements importants, il suffit uniquement de trouver un petit nombre de personnes qui ont à cœur les mêmes choses que nous.

Ensemble, nous pouvons établir la première étape, puis la deuxième, et la suivante.

Petit à petit, nous devenons plus forts et plus fortes.

Au début, nous n'avons pas besoin de pouvoir, uniquement de passion.

Alors, qui veut parler de notre syndicat?

Barry Melanson; Section locale 00017—London



ENGAGEMENT SOCIAL DU SEI

Votre syndicat, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, aimerait vous présenter son « organisme de bienfaisance de choix » et vous demander d'étudier la possibilité de faire un don, directement ou au moyen des retenues à la source, à l'organisme « International Children's Awareness » par l'entremise de la Campagne de charité en milieu de travail du Gouvernement du Canada.

International Children's Awareness (ICA) Canada est un petit organisme sans but lucratif, enregistré au Canada (no d'enregistrement 88785-8660-RR-001), qui se consacre au développement à long terme des pays dans le besoin.

Notre Conférence des présidentes et présidents a entendu et vu le travail de cet organisme grâce au capitaine Ed Smith, le frère de l'une de nos membres d'Ottawa, qui a montré des diapositives et donné des allocutions. Il est en charge de l'organisme et dirige le groupe qui effectue le travail, plus particulièrement chaque année au Cameroun.

L'organisme est constitué entièrement de bénévoles, ce qui signifie que la totalité des dons sont affectées aux projets et non pas aux salaires ou aux frais d'administration.

Au cours de la réunion de septembre 2006 du Conseil exécutif, des recommandations du Comité exécutif ont été présentées et adoptées à l'unanimité par le Conseil. Voici ces recommandations :

- Que le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt parraine chaque année une étudiante ou un étudiant, pour accompagner le capitaine Smith de l'International Children's Awareness (ICA) et son équipe en Afrique, pour les aider à amener de l'eau fraîche aux villages d'Afrique.
Le financement de ce projet est estimé à 5 000 \$. Le voyage a généralement lieu en février.
- Que nous subventionnions également un(e) membre en règle du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, d'un montant de 2 500 \$ également, pour se rendre en Afrique et contribuer à ce travail.
- Que nous concevions conjointement avec l'ICA un ou des articles promotionnels, une partie des ventes revenant à l'ICA.
- Que le SEI fasse un don annuel à l'ICA de 500 \$ et encourage nos membres à utiliser CCMTGC pour verser la totalité ou une partie de leurs dons personnels à l'ICA.

Le SEI a déjà fait son don annuel à l'ICA et est en train de choisir un article promotionnel. Le Comité des récompenses et des titres honorifiques examine les applications de subvention et de parrainage.



« International Children's Awareness » AU TRAVAIL

