



Impact du budget de 2005 – pertes d'emplois

En se basant sur la réunion d'information avec l'ARC au lendemain du budget et aux documents qui nous ont été fournis, nous croyons qu'entre 1200 – 1300 ou plus des emplois à durée déterminée et 400 emplois permanents seront perdus. Les principaux secteurs touchés seront les caisses et les services de comptoir ainsi que les Centres fiscaux à cause de la technologie. C'est une des première fois où nous avons un tel impact d'un budget gouvernemental.

Durant nos Conseil exécutif et conférences des présidentes et présidents de mars 2005, cette question était un sujet de discussion prioritaire pour les 51 présidentes et présidents des sections locales, les membres du Conseil et les observatrices et observateurs de la conférence.

Nous développons une campagne destinée à sauver les emplois de nos membres à partir du premier avril. Chaque activiste à la Conférence était en mesure de nous fournir des données pour cette campagne et un **Comité stratégique sur l'impact du budget** a été formé pour surveiller la campagne. Le comité est formé de la Présidente nationale, Betty Bannon, les présidents des comités suivants : les Communications (Bob Campbell), Dotation (Kent MacDonald), Changements Technologiques (Sabri Khayat), Aménagement des effectifs (Nick Stein) et de Pamela Abbott, Vice-présidente régionale de la région Pacifique.

La campagne sera axée sur trois fronts ; les membres, le public et les politiciens.

(Suite page 2)



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 avoir nos membres écoper 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**



Quelques mots sur le Congrès

Le Congrès sera tenu du 13 au 16 juillet 2005 à Saint-John, Nouveau-Brunswick. C'est là où 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

Les résolutions ont été reçues et seront catégorisées et assignées aux quatre comités de pré-congrès (21-24 avril). Elles seront débattues et des recommandations seront faites au congrès. Le comité d'accueil de Saint-John s'affaire à préparer les activités pour les délégué(e)s et leurs familles.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site du congrès au :

www.ute-sei.org/convention

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

2005

21 - 24 avril

Comités pré-congrès
(Ottawa)

5 - 10 juin

Conseil exécutif
(Ottawa)

13 - 16 juillet

Congrès triennal
(Saint-John, N.B.)

12 - 18 septembre

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

(Suite de la page 1)



Darlene Muise, déléguée à la conférence des président(e)s de mars s'exprimant au sujet des impacts du budget 2005

Il sera impératif que la totalité de nos 23.000 membres soient engagés dans ce combat, qu'ils soient directement touchés ou non. Vous recevrez plus d'information sur la campagne de votre exécutif local. Vous serez appelés à participer aux diverses activités pour aider à sauver les emplois de vos confrères et vos consœurs dans les secteurs touchés.

C'est un combat dans lequel chacun doit participer. Nous demandons une réunion avec l'ARC le plus tôt possible afin d'obtenir plus d'information spécifique quant au véritable nombre de membres touchés, leur emplacement et la date où ils le seront. Nous garderons nos membres informés, aussitôt que nous recevrons plus d'information. Si vous avez des questions veuillez contacter les membres de votre exécutif local.

Betty Bannon, Présidente nationale

Étude conjointe syndicale/patronale sur l'emploi pour une durée déterminée

Suite à la signature du protocole d'entente en mars 2002, entre l'AFPC et l'ARC, un comité conjoint syndical/patronal a été formé pour passer en revue l'utilisation faite par l'ARC des employé-e-s à terme. Le rappel final du comité a identifié 26 recommandations approuvées. L'employeur a tenu deux réunions avec le syndicat (juin 2004 et mars 2005) pour discuter des recommandations et du plan d'action suggéré pour leur mise en place. L'employeur est en train de finaliser le plan d'action pour le 31 mars 2005 où il commencera sa mise en place. Le syndicat enverra une copie de ce plan à chaque section locale. Ce plan sera aussi affiché sur le site web du SEI : www.ute-sei.org

Kent MacDonald, VPR Nord et Est de l'Ontario

C'est votre emploi. Protégez-le.

Depuis notre transformation en agence, nous sommes dans un état quasi-permanent d'instabilité.

Les réorganisations et les progrès technologiques ont ou auront des conséquences négatives sur les niveaux d'effectifs de nombreux bureaux, ces conséquences seront sans doute plus graves dans les centres fiscaux. Les charges de travail et les processus changent, le travail va et vient, mais nous devons composer avec cet environnement en constante mutation.

Pour un grand nombre d'entre nous, l'appréhension et l'anxiété deviennent la norme, un autre mal que nous devons endurer chaque jour de travail. Certains entendent des menaces voilées de fermeture de bureaux ou de transfert de charges de travail à d'autres bureaux. Si nous ne travaillons pas plus fort, le travail ne nous sera pas destiné. Notre employeur ne comprend pas que ce n'est pas en dressant les bureaux les uns contre les autres qu'il augmentera la productivité, car le stress fait ses ravages. La vérité est que la plupart d'entre nous faisons de l'excellent boulot. Peu importe, de fait, combien d'efforts vous consacrez à votre travail, la fermeture possible d'un bureau sera probablement une décision politique. En ces temps d'incertitude, ne vous laissez pas troubler par des menaces voilées. Votre tranquillité d'esprit est beaucoup plus importante que la prime de qui que ce soit. La peur, intentionnelle ou pas, est un outil qu'on utilise parfois pour arracher plus de travail aux employé-e-s, ou réduire au silence ceux qui ont des préoccupations légitimes dans leur milieu de travail. Cette peur peut empêcher certains membres de s'adresser à leur syndicat pour exiger le respect de leurs droits syndicaux. En périodes d'incertitude, il est beaucoup plus important de rechercher la protection syndicale.

La plupart des membres ont une éthique de travail. La meilleure chose à faire, en ces temps d'incertitude est de vous rendre au travail et d'accomplir votre boulot, pas celui de quelqu'un d'autre. Certains membres font du travail ne correspondant pas à leur description de tâches. Les postes changent avec le temps. La technologie et les changements de procédés de travail ont des conséquences sur votre emploi. Vous devriez veiller à ce que votre description de poste soit à jour et complète.

(Suite page 4)

Conseil exécutif national du SEI



UN AUTRE GAIN POUR LES MEMBRES

La *Commission des relations de travail dans la fonction publique* (CRTFP) a émis une nouvelle décision qui constitue un important gain pour les membres. La décision Kreway (dossier no : 166-34-32055) confirme la position du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) à l'effet que dans les situations de Réaménagement des effectifs (RDE), **les postes sont considérés comme équivalents** quand le taux de rémunération maximal pour le poste ayant le taux le plus élevé ne dépasse pas de plus de six pour cent (6%) le taux de rémunération maximal pour le poste ayant le taux le moins élevé. Dans ce cas, le confrère Kreway était dans un poste AS-04 qui a été déclaré excédentaire et n'a pas été nommé à un poste PM-04 vacant. Puisque la différence entre les deux postes, à ce moment là, dépassait 4%, l'employeur a décidé que ceci représentait une promotion et l'a nommé dans un poste PM-02 avec protection salariale.

L'appendice RDE de la convention collective définit l'offre d'emploi raisonnable comme étant **habituellement à un niveau équivalent**. Selon nous c'est à l'employeur, en vertu de cette décision, qu'il incombe d'identifier, à l'intention des employés excédentaires, les postes équivalents.

Il est impératif que toutes les situations de RDE soient suivies de près et s'assurer que le comité RDE du SEI en soit informé. Ceci doit inclure toutes les situations où des tâches sont réassignées, etc.... Avec les nouvelles du récent budget annonçant des réductions du personnel et réaménagement de travail à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Nous devons être proactifs dans nos milieux de travail pour assurer la protection de vos droits.

Pierre Mulvihill, Agent de relations de travail

LES CONSÉQUENCES SUBTILES

***Si nous pourrions amener chaque membre à lire et comprendre cette histoire simple
quelle force que nous pourrions être!***

Un rat regardant à travers une fissure dans le mur, voit le fermier et sa femme ouvrir un paquet. Quelle nourriture pourrait-il contenir ? Il fut consterné en découvrant que c'était un piège de rats. Retournant à la cour de la ferme le rat lançait l'alarme "il y a un piège à rats dans la maison, un piège à rats dans la maison !"

Le poulet a gloussé et gratté, a élevé sa tête et dit "Excuse-moi M. le Rat, je peux dire que ceci est une grave inquiétude pour vous, mais ce n'est d'aucune conséquence pour moi. Je ne peux pas en être ennuyé."

Le rat s'est retourné vers le cochon et lui a dit, "il y a un piège à rats dans la maison, un piège à rats dans la maison !". "Je suis si désolé M. le Rat " a compati le cochon, "mais il n'y a rien je peux faire que prier. Soyez assuré que vous êtes dans mes prières."

Le rat s'est retourné vers la vache. Elle a dit "Oh wow, M. le Rat. Un piège à rats. Je suis dans un grave danger. Ouais ?" Alors le rat est retourné à la maison, la tête baissée et découragé, pour faire face seul au piège à rats du fermier.

Cette nuit même, un son se fut entendre à travers la maison; le son d'un piège à rats se fermant sur sa proie.

La fermière s'est dépêchée pour voir ce qui a été attrapé. Dans l'obscurité, elle n'a pas vu que c'était un serpent venimeux dont la queue a été attrapée par le piège. Le serpent a mordu la fermière. Le fermier s'est dépêché de la transporter à l'hôpital. Elle est revenue à la maison fiévreuse. Comme tout le monde le sait, rien de mieux qu'une soupe fraîche au poulet pour traiter une fièvre. Ainsi, le fermier a pris sa hachette à la cour de la ferme, cherchant le principal ingrédient pour la soupe. La maladie de sa femme persistant, les amis et les voisins sont venus s'asseoir avec elle vingt-quatre heures d'affilée. Pour les nourrir le fermier a abattu le cochon. La fermière n'allait pas mieux. Elle est décédée, et tant de gens sont venus pour ses funérailles. Le fermier ne pouvait qu'abattre la vache pour fournir à tous la viande et les nourrir.

Ainsi, la prochaine fois que vous entendez que quelqu'un fait face à un problème et que vous pensez que cela ne vous concerne pas, rappelez-vous que **quand il y a un piège à rats dans la maison, c'est toute la cour de la ferme qui est à risque.**

Auteur inconnu.

(Suite de la page 3)

Les fonctions que vous accomplissez déterminent la catégorie et le niveau et, par conséquent, le taux de rémunération que vous touchez. Chacun d'entre nous devrait revoir sa description de poste. Si vous n'avez pas la vôtre, demandez-la. L'article 56 de notre convention collective prévoit que, sur demande, vous recevez un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités de votre poste. Si votre description de poste n'est pas courante ou exacte, demandez de la faire modifier pour refléter les nouvelles fonctions que vous accomplissez et de la faire envoyer à la classification pour examen. C'est votre emploi, vous devez le protéger.

Parlez à une représentante ou un représentant syndical si vous avez des questions au sujet des fonctions qui vous sont attribuées, ou besoin d'aide avec le processus. Les droits que nous avons n'existent que si nous, syndiqué-e-s, insistons pour les faire respecter.

John Kosiba; section locale 00042

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 602,
Ottawa ON, K2P 0P2.



C L A S S I F I C A T I O N

En janvier 2004, l'Agence du revenu du Canada a mis sur pied une équipe de projet, qu'il a chargée de faire une étude et une évaluation complètes du Programme de classification de l'Agence et de formuler les recommandations pour le moderniser. L'équipe a terminé son étude et s'apprête à faire ses recommandations au Comité de gestion de l'Agence. Au nombre des initiatives qu'il recommandera, on peut nommer l'élaboration d'une description de travail abrégée, la réduction du nombre de normes et la mise en œuvre d'un plus grand nombre de postes génériques et nationaux.

Encore une fois, cependant, l'Agence s'est lancée dans cette réforme de la classification sans consulter sérieusement les syndicats. Si elle voulait vraiment une réforme de la classification que les syndicats approuveraient, l'Agence aurait dû consulter les agents négociateurs à fond et sérieusement au début et tout au long de l'étude. Peut-être, aussi, qu'elle aurait pu inviter les agents négociateurs à proposer des représentantes et représentants à l'équipe de projet. Bien sûr, nous reconnaissons que, selon la loi, la classification est le droit presque absolu de l'employeur, mais nous maintenons que les syndicats et les employé-e-s que nous représentons n'auront confiance dans la norme et le système de classification qui en résultera que si les syndicats contribuent sérieusement aux composantes de fond du nouveau système.

Actuellement, nos postes sont toujours classés selon le système désuet et sexiste du Conseil du Trésor. Au fil des ans, nous avons vu de nombreuses tentatives de réforme de la classification, y compris, sans limitation, le Plan général d'évaluation des emplois, la Norme générale de classification, la Norme de classification de l'Agence pour le groupe de gestion (NCA-MG) et la Norme de classification de l'Agence pour le groupe SP (NCA-SP). Malheureusement (ou heureusement peut-être) toutes les tentatives, sauf la NCA-MG, ont été abandonnées.

Dans le cadre de sa vision, l'Agence voit que cette réforme de la classification ne sera pas terminée avant l'an 2014. La position du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt est que ce délai est particulièrement insultant vu que l'employeur a procédé unilatéralement et rapidement à la mise en œuvre de la norme NCA-MG pour son groupe de gestion et que, à l'heure actuelle, une nouvelle norme Frontière/Border est élaborée pour nos confrères et consœurs de la CEUDA et d'autres éléments de la fonction publique. Les représentantes et représentants du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt ont travaillé avec diligence à l'élaboration de la norme NCA-SP pour nos membres, mais, encore une fois, l'employeur l'a unilatéralement et arbitrairement mise sur les tablettes. Nous maintenons que cette norme demeure pratique et qu'elle devrait avoir la priorité qu'elle mérite.

Enfin, l'Agence envisage une structure de groupes professionnels qui ne compterait que sept groupes distincts, et nous reconnaissons qu'il s'agit d'un pas dans la bonne direction. Cependant, nous disons que, tant que nous n'aurons pas une norme unique non sexiste pour le classement de tous les postes, toute autre norme donnera lieu à des manques de convergence et à des injustices.

Shane O'Brien; Agent de relations de travail

Offre aux membres du Syndicat des employé(e)s de l'Impôt – AFPC

Pour la quatrième année d'affilée, la **Banque Scotia** a été nommée au premier rang des banques canadiennes pour l'excellence de son service à la clientèle (selon un sondage indépendant mené par Market Facts).

À la **Banque Scotia**, nous sommes fiers de cette réalisation et nous aimerions faire profiter les membres du Syndicat des employé(e)s de l'Impôt et leur famille de notre savoir-faire.

En plus de notre service clientèle de qualité supérieure, nous sommes heureux de vous offrir les avantages uniques suivants :

Aucun frais de service pendant un an sur les comptes bancaires personnels.

Location gratuite d'un compartiment de coffre-fort pendant un an.

Un plan financier confidentiel élaboré gratuitement par nos spécialistes en placements en fonction de vos propres besoins financiers.

Une réduction d'au moins 1 % sur le taux hypothécaire, qu'il s'agisse d'un nouveau prêt ou d'un renouvellement, et exemption des frais d'évaluation (prêt d'une durée d'au moins 3 ans). Dans de nombreux cas de transfert, nous pouvons assumer les pénalités d'intérêt et offrir un meilleur taux que le taux pratiqué (donnez-nous l'occasion de vous montrer comment nos solutions bancaires peuvent vous faire économiser).

Des taux très avantageux sur les certificats de placement garanti.

Des conseils judicieux sur les fonds communs de placement sans frais d'entrée ni de sortie.

Consultation gratuite pour vous montrer comment nous pouvons réduire vos coûts d'emprunt et améliorer votre trésorerie en consolidant les soldes de vos prêts et de vos cartes de crédit.

Veuillez contacter votre succursale locale.

Pour toute assistance, Marc Salahor, directeur principal, se fera un plaisir d'organiser une présentation dans la succursale Scotia de votre choix (613) 564-7687.



Les membres se prononcent

Cette lettre a été envoyée à CBC, suite à un programme diffusé sur Wal-Mart

J'ai regardé votre reportage sur Wal-Mart à Windsor. À la fin, je me suis posée des questions au sujet de l'emploi du jeune mentionné dans le reportage. Je ne peux pas imaginer que sa vie à Wal-Mart sera de tout repos avec des possibilités de promotion.

Il est vrai malheureusement que les syndicats perdent du terrain chez les travailleuses et les travailleurs. Les syndicats ont forcé les employeurs à assurer une meilleure sécurité au travail, à éliminer les pratiques non démocratiques en matière de main-d'œuvre, à verser de justes salaires et un salaire égal pour les femmes. Beaucoup de changements survenus dans le milieu de travail découlent des luttes menées par les syndiqué-e-s. À l'heure actuelle, la concurrence pour les emplois amène les gens à travailler dans des milieux où leurs préoccupations sont constamment balayées par la direction. Je pense en particulier à un élément de votre reportage, c'est-à-dire les caméras installées par Wal-Mart pour surveiller le terrain de stationnement. Pourquoi était-il nécessaire que vous soyez sur place pour l'installation des caméras? Par ailleurs, comme je suis pessimiste dans le cas de Wal-Mart, est-ce que quelqu'un surveille effectivement les caméras?

Les syndicats ont amené les employeurs à verser des salaires décents, à porter attention à la sécurité des travailleuses et des travailleurs, à commencer à verser aux femmes un salaire décent (bien qu'il y ait encore un écart entre les hommes et les femmes) et à assurer des services de garderie en milieu de travail. Il s'agit de quelques bons points seulement, mais il y a aussi les congés de maladie payés, les congés annuels payés et les congés de mariage. Les syndicats jouent un rôle proactif en milieu de travail.

À l'heure actuelle, les employé-e-s évoluent dans un marché où les emplois ont été transférés à d'autres personnes sous-payées à l'étranger. Les employé-e-s essaient de rembourser leur prêt hypothécaire, et de payer leurs frais de scolarité et leurs soins de santé avec un salaire qui ne correspond pas ni à leur expérience de travail, ni à leurs dépenses de subsistance. Ces dépenses doivent être payées par l'ensemble de la population, qui paie pour les prestations fiscales pour enfants non imposées, les remises de la TPS et des allègements fiscaux pour presque tout, ce qui les empêche de prendre leurs responsabilités sur le plan financier.

Ces dépenses auront aussi un effet à long terme sur le sous financement du *Régime de pension du Canada*, de la *Sécurité de la vieillesse*, des soins de santé et de l'éducation. Il faut verser aux employé-e-s un juste salaire pour le travail accompli. Les employé-e-s ne doivent pas craindre de perdre leur emploi parce que ceux-ci ont été transférés ailleurs. Je devrais être capable d'acheter des produits fabriqués au Canada.

Le gouvernement est en voie de créer un État providence financé par la classe moyenne tout en permettant aux grandes sociétés de transférer les emplois ailleurs. Il s'agit encore d'une lutte entre les très riches et ceux qui essaient d'assurer leur subsistance.

Florence E. Hawker; Vancouver (C.-B.)



Les membres se prononcent

Les congés non payés et votre retraite.

Savez-vous que prendre des congés non payés peut avoir un impact sur votre date de retraite ? En effet, depuis janvier 1996 la *Loi de l'impôt sur le Revenu* et le *Règlement sur la pension de la fonction publique* ont été modifiés.

Antérieurement à 1996, quelle que soit la période de congé non payé que vous preniez, cela n'affectait pas votre pension, en autant que vous rachetiez cette période. En 1996 la modification de la Loi a fait en sorte de limiter à 5 ans la période de congés non payés et à 3 ans le congé parental non payé que vous pouviez prendre avant que cela n'affecte votre pension.

Comment cela se fait-il que nous ne nous sommes pas occupés avant d'une modification faite à la Loi en 1996 ? Pour la simple raison que personne n'avait été inquiété par ces limites de 5 ans et de 3 ans. Avec les années et tous les nouveaux congés non payés (parental d'un an, étalement du revenu, autofinancé, pré retraite etc.) plusieurs personnes (entre autres des représentants syndicaux) se sont retrouvées avec un avertissement les informant qu'ils approchaient de la limite.

Étant moi-même un représentant syndical qui prends régulièrement des congés non payés pour affaires syndicales, je me suis donc intéressé à ce sujet pour savoir si je devais m'inquiéter ou pas.

Je vous fais donc part du résumé de mes recherches. Je n'entrerai pas ici dans toutes les technicités du calcul, mais je vais vous donner les grandes lignes :

- tous les congés non payés entrent dans le calcul, sauf les congés de maladies ou reliés à la maladie (invalidité et réadaptation) et le congé de personne en détachement,
- une année est définie comme 365 jours. C'est bizarre à dire mais il faut 365 jours de congés non payés pour faire une année (donc il faut additionner toutes les journées par-ci par-là pour en arriver à ce total).
- un congé de moins de deux (2) heures n'est pas comptabilisé; un congé de 2 à 6 heures est considéré comme une demie journée et un congé de 6 à 8 heures est considéré comme une journée. Pour ce qui est des horaires variables avec 9 heures par jour un calcul particulier est effectué.

Dans le calcul il est tenu compte de fins de semaine si le congé dure plus d'une semaine (ex : Un congé d'étalement de 5 semaines, équivaut à 35 jours de congés non payés).

Que se passe-t-il si quelqu'un atteint la limite de 5 ans? Deux choses, en premier il y aura recouvrement des cotisations pour les régimes de prestations supplémentaires de décès, d'assurances invalidité et d'assurance invalidité de longue durée. En deuxième, toutes les journées qui dépassent les 5 ans s'additionnent à la date de retraite.

Cela dit, il ne faut pas partir en peur, car si nous regardons la façon dont le calcul est fait, cela prend énormément de temps avant d'accumuler une année. Mais tout de même, avec toutes les possibilités actuelles il est bon de se questionner (ou prendre conscience) sur ce qui peut retarder notre retraite. Donc pour finir, si vous pensez avoir pris beaucoup de congés non payés et que vous désirez connaître le nombre d'années accumulées, vous pouvez contacter votre responsable de la rémunération et lui faire la demande de votre calcul.

Daniel Gagnon

Président section locale 10004; Jonquière