



Mise à jour sur la Norme de classification de l'Agence / NCA

L'élaboration de la trousse de formation du Guide SP touche à sa fin; ce guide constitue le principal outil pour aider les gestionnaires et les employés à comprendre le système de classification de l'Agence et le nouveau groupe SP.

La communauté des ressources humaines recevra une formation au cours des deux premières semaines de décembre. Les gestionnaires et les employés recevront leur formation dans les mois suivants. Il est prévu que chaque séance de formation dure 3 heures.

On reconnaît que ces séances ne seront peut-être pas offertes à un moment opportun de l'année et on établira un calendrier flexible dans la mesure du possible. **Tous les employés doivent avoir l'occasion d'y participer.**

Des solutions de rechange sont envisagées pour les employés absents pour de courte ou longue durée. Les séances des employés, seront animées conjointement par un gestionnaire et un représentant du SEI.

La majeure partie de la formation pour les rédacteurs est achevée, et toute formation supplémentaire sera offerte selon les besoins.

La formation des évaluateurs pour l'essai Bêta est achevée, et une autre formation pour les évaluateurs est prévue pour janvier.

Le syndicat recevra la formation pour les rédacteurs et les évaluateurs en novembre.

*Linda Cassidy, Présidente
comité de la Dotation.*

JOYEUSES FÊTES



De la part de l'exécutif et des employé-e-s du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt. Nous vous souhaitons une saison de fêtes prospère et chaleureuse.

Début du procès relatif au vol de l'excédent du régime de pension

Le procès intenté contre le gouvernement fédéral relativement au vol de l'excédent de 30,2 milliards de dollars des régimes de pensions de retraite a commencé. C'est de loin l'affaire la plus importante du genre dans l'histoire canadienne.

Trois cabinets d'avocats représenteront 18 syndicats, associations d'employés et groupes de retraités représentant en tout plus de 300 000 membres.

On peut obtenir une copie de la Déclaration soumise en vue du procès aux adresses suivantes:

www.acep-cape.ca , www.nelligan.ca et
www.psac-afpc.org/home-f.shtml .

En 1999, les régimes de pensions des travailleurs et des travailleuses du secteur public fédéral (employés de la Fonction publique, de la GRC et des Forces canadiennes) avaient un excédent réuni de 30,2 milliards de dollars.

L'excédent tient principalement au fait que les travailleurs et les travailleuses contribuaient au fonds de pension suivant des calculs qui présumaient que ceux-ci recevaient des augmentations de salaire annuelles, alors que dans la réalité un gel des salaires de six ans avait été imposé par la loi dans les années 1990.

En moyenne, les travailleurs du secteur public fédéral versent des cotisations à leurs régimes de pensions plus élevées que

(Suite page 4)

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

Membre volontaire à la Nouvelle-Orléans

Le confrère Bill McCallum, de la section locale 00017 de London, est un embaumeur professionnel certifié. Il a offert son temps et ses services à titre de bénévole après l'appel lancé à l'échelle de l'Amérique du Nord par le gouvernement des États-Unis demandant des directeurs de funérailles d'expérience pour travailler à la récupération des victimes des ouragans Katrina et Rita. Les responsables américains espéraient que les bénévoles puissent persister jusqu'à deux semaines dans leur travail de récupération des victimes dans les ruines de la Nouvelle-Orléans et de préparation des restes pour les remettre aux familles. Bill et son équipe ont été déployés dans les secteurs les plus dévastés de la Nouvelle-Orléans, se mettant à l'œuvre un mois après Katrina et dans les quelques jours après Rita. De fait, Bill a travaillé cinq semaines d'affilée, de 6h00 du matin et souvent jusqu'à 22h00, par des temps dépassant les 30 degrés. Le plus souvent, Bill a travaillé dans des conditions abominables dans les décombres de maisons infestées d'alligators et de moccassins venimeux. Son équipe était toujours accompagnée d'escortes armées. Collectivement, les équipes ont récupéré plus de huit cents dépouilles humaines, et aidé les familles à commencer leur deuil suite à cette catastrophe. Au départ, la direction locale de l'ARC avait refusé à Bill un congé payé pour son geste humanitaire, et lui a conseillé de demander des vacances. Dans les minutes qui ont suivi mon appel à la consœur Bannon, notre présidente nationale, les « interventions » de cette dernière ont valu à Bill un congé payé. Bill tient à remercier le SEI de son appui, et je suis humblement reconnaissant de connaître Bill et de le compter parmi mes amis.

Barry Melanson, Président; section locale 00017

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Décembre 4 –9, 2005

Conseil exécutif

Mars 27– Avril 2, 2006

Conseil exécutif et conférence des président(e)s

Nouvelle Initiative Observation et Attestation de l'Agence

L'ARC a nommé un Comité consultatif sur la gestion des ressources humaines axée sur les compétences (CCGRHAC) chargé de surveiller le régime de dotation à base de compétences.

La nouvelle articulation du CCGRHAC est la nouvelle Initiative Observation et Attestation de l'Agence, qui vise à permettre aux gestionnaires et aux chefs d'équipe d'observer le rendement des employé-e-s et d'attester que les employé-e-s atteignent ou n'atteignent pas les niveaux seuils pour :

- l'Orientatation service à la clientèle (OSC),
- la Communication interactive efficace (CIE) et
- le Travail d'équipe et collaboration (TEC).

L'Agence s'attend que la plupart des employé-e-s seront en mesure de démontrer les niveaux requis pour leur poste. Les employé-e-s qui ne démontreront pas les niveaux requis auront le soutien nécessaire pour les aider dans leur perfectionnement. Les membres du groupe MG seront tenus d'atteindre les niveaux seuils pour :

- la Gestion des différends (GD),
- le Leadership d'équipe (LÉ) et
- le Développement des autres (DA)

avant d'être formés et autorisés à observer et attester les compétences qui précèdent (OSC, CIE et TEC) pour leurs employé-e-s. Les membres du groupe MG qui n'atteignent pas les niveaux seuils, et ne sont donc pas autorisés à observer et à attester, seront aidés dans leur perfectionnement.

À la lumière des renseignements communiqués à notre dernière réunion, la formation des gestionnaires et des chefs d'équipe commencera à l'automne 2006.

Kent MacDonald, Président du comité



Betty Holmes et Annette Melanson

À leur récente assemblée générale annuelle, le Comité des récompenses et des titres honorifiques et l'Exécutif de la section locale 60005 ont reconnu le travail accompli par la consœur Betty Holmes au fil des ans en l'honorant du plus haut titre honorifique possible de la section locale :

le **Certificat de mérite A. Robert (Bob) Campbell.**

Ce titre honorifique reconnaît l'amour, le respect, le service et les qualités de cœur de la lauréate.

Le titre honorifique symbolise la véritable philosophie syndicale de solidarité, d'entraide et de représentation qu'incarne la personne dont il porte le nom.

Entendu lors de la présentation :

« L'humanisme, la chaleur, les qualités de cœur et le partage de la consœur Holmes ne connaissent pas de limites. BETTY EST L'INCARNATION MÊME DU MILITANTISME SYNDICAL, et surtout,

BETTY EST UNE AMIE. »

Annette Melanson

Une nuit d'été

*Surplombant la forêt, la pleine lune répand
avec délicatesse son rayonnement.
Ils se transforment en ombres, les grands conifères,
dans le ciel de minuit que la lune éclaire.
Chacun des brins d'herbe de la pelouse capture
en provenance d'une autre entité, le murmure.
Doucement, une chaude nuit d'été m'enlace
pendant que chat et chien près de moi se prélassent.
Ensemble, nous prêtons l'oreille à ces bruits,
ces murmures cachés dans les arbres la nuit.
Le pin et le lilas, d'une odeur prononcée,
font renaître les souvenirs de la journée.
En cette chaude nuit, nous sommes entourés
d'ombres qui semblent prendre un aspect argenté.
Comme sous un édredon, les lieux sont recouverts
par le ciel de minuit que la lune éclaire.*

F. E. Hawker; "La maison que Toby a édifiée"

Le coin de la présidente

Noël est à nos portes, pourtant, notre Congrès triennal à Saint John ne semble pas si loin. En passant en revue les cinq derniers mois, je me rends compte qu'ils ont été bien remplis.

Une des premières tâches au Bureau national a été de mettre au propre le procès-verbal du Congrès et de peaufiner les modifications à nos Statuts et Règlements adoptées au Congrès. Ces documents ont été envoyés aux sections locales. Nous avons ensuite commencé à mettre en place les résolutions prises par le Congrès. Les Comités des chances égales et de la SST ont discuté des dates pour la tenue de leurs Conférences régionales et nationale. En fait, les dates des conférences régionales des CE ont été arrêtées et publiées.

Nous avons également tenu une Conférence des présidentes et présidents et une réunion du Conseil exécutif en Septembre. Le cours national sur la dotation, a été offert à 50 militantes et militants en septembre. Plusieurs sections locales ont tenu leurs assemblées générales annuelles (AGA) en octobre et en novembre. Le 1^{er} vice-président national et moi avons tenté d'assister aux AGA auxquelles on nous a invités, mais les conditions climatiques ont parfois bouleversé nos plans.

Maintenant, à ceux et à celles qui se demandent si notre calendrier est chargé, je réponds oui et je n'entrevois pas une diminution des activités. Outre les affaires syndicales régulières, l'ARC veille à ce que nous ne chômons pas. Les augmentations de salaire que nous avons négociées, qui devaient prendre effet le 1^{er} novembre, n'ont pas été reçues à cette date. Le SEI a présenté un grief de politique à ce sujet et si vous souhaitez faire de même je vous invite à communiquer avec votre Exécutif local.

Si vous désirez recevoir de l'information au sujet du SEI à votre adresse courriel personnelle, vous pouvez vous « abonner » dans notre site Web au www.ute-sei.org. L'ARC m'a avisé que le **lien** à notre site Web dans **IN-FOZONE** sera actif à partir du 23 novembre, dans le **Coin des employé(e)s**, sous **hyperliens d'intérêt**.

Comme nous attendions cela depuis longtemps, j'espère qu'il n'y aura plus de report de date.

Voilà le résumé des activités du Bureau national.

Je vous souhaite toutes et tous de passer un joyeux congé des Fêtes en toute sécurité. Nous communiquerons de nouveau avec vous dans la Nouvelle Année.



Betty Bannon

(Suite de la page 1)

celles des travailleurs du secteur privé.

Le 14 septembre 1999, le Parlement a adopté la *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public* (Projet de loi C-78), qui modifie les lois visant les trois régimes de pensions, autorisant ainsi le gouvernement fédéral à s'emparer de l'excédent de 30,2 milliards de dollars. Le gouvernement fédéral échappe à la *Loi sur les normes de prestation de pension*, qui limite l'accès de l'employeur à tout excédent aux régimes de pensions enregistrés au fédéral.

Le projet de loi C-78 donne aussi au gouvernement le pouvoir de prélever des cotisations obligatoires auprès des employés en cas de manque à gagner, et de réduire ou de cesser les cotisations de l'employeur si le fonds de pension accumule un excédent à l'avenir.

Le 8 novembre 1999, les syndicats représentant les travailleurs et les travailleuses touchés par le projet de loi C-78, les associations d'employés et des groupes de retraités ont déposé une poursuite contre le gouvernement fédéral.

En tout, 670 000 Canadiens - soit un Canadien sur 50 dans l'ensemble du pays - sont directement touchés par le projet de loi C-78. En réalité, des millions de Canadiens sont aussi touchés, à cause de l'impact de la législation sur les familles des travailleurs.

En plus de faire main basse sur l'excédent, le gouvernement fédéral a imposé le 7 juillet 2005, des augmentations annuelles des taux des cotisations des employés étalées sur les huit prochaines années.

Les arguments suivants seront avancés durant le procès :

- Le gouvernement a violé son obligation légale d'utiliser l'excédent dans le meilleur intérêt des employés et des retraités du secteur public fédéral.
- Le geste posé par le gouvernement constitue un manquement au contrat, en ce sens que le fonds de pension fait partie des conditions d'emploi régissant les travailleurs et les travailleuses du secteur public.
- Puisque les employés ont contribué en partie à produire l'excédent, ils ont au moins droit à une partie de celui-ci, en proportion de leur part des cotisations.
- Le projet de loi C-78 établit une discrimination envers les travailleurs et les travailleuses du secteur public aux termes de la *Charte des droits et libertés du Canada*.

JEUX OLYMPIQUES – STYLE SEI.

Fondés sur le concept d'amusement et conçus pour favoriser la solidarité tant régionale qu'interrégionale, le Comité exécutif du SEI a organisé les premiers jeux Olympiques du SEI. Cinq événements durant deux soirées ont été planifiés. Ces événements incluaient le Poker « Texas Hold'Em », un Tournoi de Cribbage, une Marche à Relais, un Concours d'écriture et le jeu Séquences pour nos Vice-présidents régionaux. Les dix (10) régions ont constitué des équipes des participants à la Conférence des présidents pour leurs sections locales. C'était le grand amusement, autant pour ceux et celles qui y ont participé que pour ceux et celles qui les ont observé et encouragé. Toute une compétition.

Nos félicitations vont à la Région de la Capitale nationale, notre première Championne olympique.

Un remerciement spécial à notre Comité exécutif d'y avoir pensé et d'avoir organisé les événements. Un grand temps apprécié par tous. Chaque région réclame d'autres Jeux olympiques plus tôt que plus tard, pour qu'elle puisse détrôner les champions actuels.

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 au : 233 rue Gilmour, Suite 602, Ottawa ON K2P 0P2.



Les syndicats doivent-ils contribuer à la justice sociale dans le monde?

En période de renouvellement de contrat de travail, nos membres demandent souvent aux militantes et militants syndicaux, de décrire nos revendications syndicales. Quand on leur présente la liste habituelle (« augmentation des salaires » ou « amélioration des dispositions relatives aux congés »), nos membres trouvent du réconfort dans le fait qu'un *certain* nombre de leurs conditions de travail seront améliorées. Cependant, lorsque nous leur mentionnons que le « *Fonds de justice sociale* » figure aussi au nombre des revendications, les membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) s'interrogent sur la nécessité de négocier la création d'un tel fonds.

Chose certaine, nous avons tous entendu parler du « *Fonds de justice sociale* » par l'*Alliance de la Fonction publique du Canada* (AFPC). Cependant, seuls quelques membres comprennent réellement l'objet de cette revendication. En fait, nombreux sont ceux qui souhaitent secrètement qu'elle soit mise de côté en faveur de revendications plus substantielles directement liées à notre milieu de travail. En quoi consiste donc le « Fonds de justice sociale », et quel est le rôle du SEI à l'égard de la « justice sociale dans le monde »?

En termes très simples, le « Fonds de justice sociale » est... un fonds de justice sociale. Un des aspects clés de toutes les organisations syndicales dans les pays développés est la lutte pour des conditions de travail plus stables dans un milieu où le droit du travail représente un droit universel. Ce n'est que lorsque de tels droits auront été acquis que les syndicats parviendront à réduire le pouvoir de l'argent (ou des capitaux), selon lequel des sociétés s'installent dans des pays où les conditions d'emploi moins favorables leur permettent de produire de la richesse, et qu'ils seront ainsi en mesure de préserver nos normes de travail et, aussi, celles de ces pays.

La mondialisation des sociétés étant en plein essor, grâce à des accords tel que l'ALENA, les capitaux n'ont jamais été aussi mobiles. Un triste fait cependant, en raison de ce phénomène, les gains réalisés par les travailleuses et travailleurs au Canada peuvent disparaître lorsque les sociétés choisissent de transférer leurs capitaux dans des pays où les conditions de travail sont répressives. Au fur et à mesure que de plus en plus de sociétés laisseront la libre circulation des capitaux dicter leurs décisions, les pays développés commenceront à perdre des emplois, tandis que les pays moins enclins à encourager des normes de travail améliorées en bénéficieront à court terme.

C'est l'union des sociétés internationales et des gouvernements qui a facilité l'envol des capitaux vers des régions plus « rentables ». Cependant, cette situation a contribué à « réveiller » tous les syndicats et à les inciter à formuler des revendications contractuelles qui ne se limitent pas qu'à l'amélioration des avantages pour leurs membres, mais qui incluent aussi la justice sociale. Cela est particulièrement important pour les syndicats, car, si on ne s'en préoccupe pas, le nombre des emplois non syndiqués et faiblement rémunérés ira en augmentant dans les pays en développement, tandis que le nombre des emplois rémunérés équitablement diminuera dans les pays développés. Nous assisterons à l'érosion des gains réalisés par les syndicats et cela nuira à la capacité du mouvement syndical de négocier des ententes contractuelles équitables pour leurs membres.



Par conséquent, à la question « Les syndicats doivent-ils contribuer à la justice sociale dans le monde », nous répondons par un « oui » catégorique. À défaut d'un mouvement syndical fort, tant au niveau national qu'international, tous les travailleuses et travailleurs en paieront le prix. Il est plus facile de transférer des capitaux dans les pays où la main d'oeuvre est peu coûteuse. En élaborant des politiques qui reconnaissent que la justice sociale est une revendication syndicale importante, notre Syndicat contribuera à la stabilité, tant au pays qu'à l'étranger.

La prochaine fois que quelqu'un s'interroge sur la nécessité d'établir un « Fonds de justice sociale » et se demande pourquoi l'équipe de négociation ne concentre pas ses efforts sur les « vrais » enjeux, tels que des salaires plus élevés ou un régime amélioré de soins dentaires, répondez-lui que la mondialisation des sociétés menace sérieusement son emploi. Expliquez-lui que comme les gouvernements ne sont pas déterminés à maîtriser le pouvoir des sociétés, il incombe au mouvement syndical de veiller à ce que des salaires équitables et des conditions de travail améliorées deviennent un droit universel. N'oubliez pas « qu'une blessure infligée à quelqu'un fait mal à tout le monde ».

Hugh McGoldrick

POURQUOI LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ SONT IMPORTANTS DANS VOS LIEUX DE TRAVAIL ?

« Risquons-nous de nous blesser avec les papiers ?, alors pourquoi en faire tout un plat? »

Nous ne travaillons pas dans une « fabrique de munitions », mais cela ne veut pas dire que nos emplois sont sans risque. Bien que les dangers qui guettent nos membres ne soient pas aussi redoutables, ils sont cependant plus insidieux. Les militantes et militants en santé et sécurité qui travaillent dans des bureaux doivent non seulement veiller continuellement à ce que nos membres accomplissent leur travail dans un milieu sain et sécuritaire, mais ils se heurtent souvent à l'opposition de la direction, des membres et, parfois, de leurs propres militantes et militants. Compte tenu du fait que dans les pays industrialisés, les cadres dirigeants encouragent activement des lieux de travail sains et sécuritaires, sachant fort bien qu'il est beaucoup plus rentable de prévenir les accidents du travail que d'assumer les coûts qui en résultent, et faisant de la sécurité au travail leur principale priorité, il est temps que nous emboîtons le pas.

Nous oublions que nos membres s'exposent aussi à des dangers bien plus sérieux que les légères coupures aux doigts occasionnées par des feuilles de papier. L'éclairage ou les niveaux de bruit inappropriés sont autant de facteurs qui contribuent à augmenter le stress des employé-e-s. La mauvaise qualité de l'air à l'intérieur des bâtiments, y compris les champignons et/ou les toxines, rend nos membres malades. Les employé-e-s qui souffrent d'allergies, de troubles respiratoires ou de polytoxicosensibilités éprouvent de plus en plus de difficultés à s'acquitter de leurs tâches, certains d'entre eux étant même forcés de faire du télétravail ou de prendre une retraite prématurée. Les clients menaçants, les accidents d'auto, les blessures causées par de l'équipement ou les défaillances de matériel peuvent tous avoir des effets dévastateurs. Les microtraumatismes répétitifs non résolus ou non traités peuvent rendre nos membres invalides. Saviez-vous que ce sont les microtraumatismes répétitifs plus que tout autre type d'accidents ou de blessures qui donnent lieu au plus grand nombre de demandes d'indemnisation des accidents du travail?

Exécuter et maintenir un programme réussi exigent l'engagement et la cohésion de toutes les parties prenantes; la santé et la sécurité ne font pas exception. Les membres des Comités, les gestionnaires et les employé-e-s ont tous un rôle à jouer pour ce qui est de promouvoir et de veiller à l'exécution efficace de leurs programmes, la sensibilisation, la formation, le renforcement continu et la communication en constituant la pierre angulaire.

Les Comités de milieu de travail ont pour fonction de surveiller votre programme. C'est pourquoi il importe d'en choisir judicieusement les membres. Privilégiez des gens crédibles, respectés, dynamiques, fermes et engagés qui, grâce à leur vision créatrice, appuieront un programme proactif. N'oubliez qu'ils doivent veiller à ce que l'employeur respecte les obligations qui lui sont imposées par la loi, soit de fournir aux employé-e-s un milieu de travail sain et sécuritaire et d'encourager des initiatives préventives et proactives.



Il importe que l'employeur comprenne les responsabilités qui lui incombent et quelles seraient les conséquences de ne pas les respecter. Il faut qu'il connaisse le principe de la défense basée sur la diligence raisonnable et qu'il comprenne son obligation de rendre compte; y compris les amendes auxquelles il pourrait s'exposer en vertu du *Code canadien du travail* et du *Code criminel*. Il doit être conscient du fait qu'un programme efficace repose sur la prévention plutôt que la réaction. Qui est l'employeur? L'ARC et la haute direction, mais aussi toutes les personnes qui assignent des fonctions/affectent des tâches aux employé-e-s, y compris les superviseurs de première ligne.

Il importe aussi que les employé-e-s comprennent qu'ils ont des droits et des responsabilités en matière de santé et de sécurité. Il leur incombe de repérer les risques dans leurs lieux de travail. On devrait aussi les encourager à prendre une part active dans l'élaboration de mesures correctrices.

Tous les employé-e-s doivent avoir à cœur la santé et la sécurité et l'appuyer. Dans quel monde évoluerions-nous si ceux et celles qui se préoccupaient des effets sur la santé de l'amiante et de l'exposition aux BPC n'étaient pas montés aux barricades? Si des lois ne régissaient pas l'utilisation des produits chimiques dangereux dans les lieux de travail? Sans votre appui et votre engagement ferme à l'égard de la santé et de la sécurité, quel sera le prochain désastre susceptible de mettre en danger le bien-être de nos membres?

Un pansement adhésif est peut-être la solution qui s'impose pour une coupure au doigt, mais ce n'est pas la solution dont nous avons besoin.

Debbie Ferguson



LES MEMBRES SE PRONONCENT

Objet : Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC).

Bonjour Monsieur Dorais!

Je vous écris pour vous faire part de ma déception à l'égard de l'initiative de reconnaissance « Ami-e-s et leaders ».

« Décerner » un prix à quelqu'un et le reconnaître comme un « ami », ou pire encore, comme un « leader » en raison des dollars tout-puissants est insultant et irrespectueux. Reconnaître les employé-e-s en fonction du montant de leurs contributions en espèces est superficiel et contribue à la division des classes. Que votre bureau encourage un tel programme me surprend.

Nombre d'employé-e-s n'ont pas les moyens de faire des dons d'argent à Centraide, ou, à de nombreux autres organismes de charité, dans certains cas. Ces personnes, toutefois, sont capables de contribuer leur temps ou les résultats de leurs efforts afin d'aider ceux et celles qui ont moins de chance qu'eux.

Je ne parle pas seulement des employé-e-s qui appuient les programmes de secours mondiaux aux victimes d'inondations, de sinistres ou d'ouragans, mais aussi des travailleuses et travailleurs bénévoles, qui lisent aux enfants dans les bibliothèques, qui entraînent des équipes de jeunes sportifs, qui distribuent des jus dans les hôpitaux et les foyers de soins infirmiers, qui tricotent des mitaines, des tuques et des foulards pour les gens dans le besoin.

Leur temps et leurs efforts ne sont pas mesurés en dollars, et on ne leur remet pas un reçu d'impôt pour activités de bienfaisance. Cependant, je suis certaine que les gens qu'ils/elles touchent directement ou indirectement par leurs actes les considèrent comme des « ami-e-s ». Ces mêmes personnes seraient également perçues comme des « leaders » par leurs égaux et les membres de leur collectivité.

C'est aberrant que des hauts dirigeants de notre organisation puissent encourager un tel programme de reconnaissance.

Une fois de plus, je ne peux que me demander si « vous avez pris la peine de lire votre message à quelqu'un avant de l'imprimer »?

Que le programme « Ami-e-s et leaders » soit fondé sur les contributions en espèces sous-entend que ceux et celles qui ne contribuent pas le montant minimum ne sont pas considéré-e-s comme des ami-e-s ou des leaders.

Je vous décerne une poche d'oignons de 5 lb pour celle-là.

Merci de m'avoir prêté une oreille attentive.

Anne Marie McGregor; BSF de Peterborough



CLIN D'OEIL SUR LA NÉGOCIATION

Le comité permanent de la négociation : Denis Lalancette, président ; Pamela Abbott, co-présidente; Jean-Pierre Fraser, centres fiscaux et Gary Kaschak, bureaux des services fiscaux, s'est réuni du 24 au 28 octobre pour donner suite aux résolutions suivantes adoptées lors du congrès du SEI :

RÉSOLUTION 234 (que les revendications contractuelles soient reçues et examinées par le Comité national de négociation du SEI en tout temps et ce de façon continue)

RÉSOLUTION 238 (que le comité permanent de la négociation examine les différents processus de négociation (tel que négociation sur les positions, l'arbitrage exécutoire, la 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).

Des informations et instructions concernant ces deux (2) résolutions vous parviendront tôt dans l'année 2006.

Comme demandé par une résolution adoptée lors de la Conférence des présidentes et des présidents de septembre dernier, nous avons discuté et commencé la préparation initiale pour effectuer une révision complète du processus de négociation de 2003/2004.

Cette résolution exige une quantité énorme de recherches, mais nous espérons rencontrer vos attentes comme membres du SEI, d'être informés, impliqués et actifs dans votre processus de négociation.

Bien que le prochain processus de négociation ne débute qu'en 2007, le SEI commence déjà les préparatifs, afin de vous garder informés et impliqués.

L'année 2006 permettra au SEI de faire l'inventaire des processus passés et y apporter des améliorations.

Les membres du comité permanent de négociation du SEI désire profiter de l'opportunité qui leur est offerte pour vous souhaiter des fêtes remplies D'AMOUR et de JOIES et que la NOUVELLE ANNÉE qui s'annonce puisse combler vos RÊVES les plus fous.

Denis Lalancette
Président du comité permanent de la négociation