



« RESPECT »

La négociation avec l'ARC doit être transparente. Pourtant, ses « agendas cachés », sur lesquels on peut spéculer, retardent le processus.

L'employeur détient le pouvoir absolu d'accorder ou de refuser nos demandes :

- Demandes qui sont nécessaires au rattrapage du coût de la vie.
- Demandes qui reconnaissent la valeur des services que nous rendons.
- Demandes dont les objectifs sont d'améliorer notre milieu de travail.

Ces demandes se traduisent en un seul mot RESPECT.

- Respect de la société qui paie cher les longs processus de négociations,
- Respect de vos représentants syndicaux qui donnent leurs énergies et leurs temps pour transmettre vos messages à l'employeur, et ultimement
- Respect de vos attentes, vous qui êtes la plus grande richesse que détient l'ARC.

Ne nous leurrions pas, les agendas *corporatifs* de l'ARC sont les mêmes que ceux des corporations multinationales. L'aspect humain est éclipsé par la soif du pouvoir et l'égoïsme des hauts dirigeants de ce gouvernement et de leurs amis. Il n'en tient qu'à vous d'exiger le RESPECT que vous méritez.

Vous avez assez travaillé pour demander ce RESPECT.

Si nous nous soutenons nous pourrions ensemble exiger ce RESPECT.

Denis Lalancette



SI NOUS NOUS SOUTENONS
NOUS POURRONS EXIGER CE RESPECT.

L'employeur assassine la Norme de classification de l'Agence (NCA).

La dernière fois, nous rapportons qu'une réunion était prévue pour le 27 octobre 2003 et que l'employeur l'avait remise à plus tard. Aujourd'hui, non seulement l'employeur n'a prévu aucune réunion; il a de plus fait savoir qu'il n'ira pas de l'avant avec cette initiative, suite à la création de l'Agence des services frontaliers des Douanes (ASFC).

L'employeur a déclaré que les standards de la NCA doivent être revus suite au départ des postes des Douanes. Il est clair que l'employeur utilise cela comme une excuse pour arrêter le processus.

Ce qui tend à prouver que l'employeur ne

(Suite page 3)

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

DOTATION À L'AGENCE

D'après une analyse d'une série d'énoncés des exigences en matière de dotation communiqués à notre bureau relativement à divers processus de dotation à l'Agence, il semble que l'Agence utilise souvent, pour le choix des candidats à un placement, entre autres choses, le critère de placement « niveaux de résultats atteints dans une ou plusieurs compétences » ou « cotes globales dans une ou plusieurs compétences ». Ce critère de placement a été contesté avec succès (la demande a été accueillie) par notre bureau dans un processus de révision par un tiers indépendant (RTI) dans la région du Sud de l'Ontario. On devrait trouver ces renseignements dans l'InfoZone de l'Agence (référence : dossier 2002-015s).

Essentiellement, la position que défendait le Syndicat des employés de l'Impôt dans cette RTI était que, en choisissant des candidates et candidats pour un placement en fonction de ces critères, le gestionnaire autorisé avait violé la partie P.4.3.4-2 du Programme de dotation de l'Agence. Cette section du programme de dotation de l'Agence se lit :

Le placement consiste en une comparaison des compétences du candidat aux critères de placement établis plutôt qu'un **classement** des candidats **[les caractères gras sont de nous]**.

Dans le même contexte, notre position est que, en choisissant des candidats pour un placement en fonction des scores atteints dans une ou plusieurs compétences ou qualités, l'Agence classe effectivement les personnes les unes par rapport aux autres, contrevenant ainsi à sa propre politique.

Par conséquent, nous recommandons vivement que, lorsque l'Agence utilise l'un de ces critères pour le placement, les employé-e-s exercent le recours approprié et avancent des allégations au sujet de la question du classement pour appuyer leur demande de recours.

D. Shane O'Brien

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

16 - 18 avril

Conférence régionale
sur les chances
égales
(Saint John)

30 avril - 2 mai

Cours sur le
militantisme syndical
(Halifax)

14 - 16 mai

Conférence régionale
sur les chances
égales
(Montréal)

27 - 30 mai

Conférence nationale
sur la santé
et la sécurité

6 - 11 juin

Conseil exécutif

11 - 13 juin

Cours sur le
militantisme syndical
(Kelowna, C.B.)

13 - 19 septembre

Conseil exécutif et
conférences des
président(e)s

Le SEI développe des plans d'action

En se basant sur le Questionnaire aux membres, les dix régions du SEI se sont rencontrées et ont analysé les résultats. Les plans d'action régionaux seront pris en considération pour développer un plan d'action national.

Aussitôt complété il sera présenté au Conseil exécutif national.

Rappel au sujet des bourses d'études 2004

Encore cette année, le SEI offre deux bourses d'études nationales de 2 500 \$ et dix bourses d'études régionales de 1 000 \$. La date du cachet postal porté sur votre demande ne doit pas être après le 15 juin 2004.

Le Comité des récompenses et des titres honorifiques du SEI, a choisi le sujet suivant pour votre essai ou exposé sur support audio, visuel ou vidéo qui exprimerait vos vues :



"Comment voyez-vous la responsabilité des jeunes dans le mouvement syndical ?"

Pour les détails et le formulaire d'inscription, veuillez consulter notre site Web au **ute-sei.org**

Pamela Abbott

(Suite de la page 1)

travaillait pas effectivement à une norme universelle, mais plutôt à une norme qui favorise un groupe au détriment de l'autre. Une véritable norme universelle ne serait pas à refaire à cause de changements aux groupes professionnels et aux classifications qu'ils renferment.

L'employeur n'a pas seulement renié son engagement à ce que la NCA-SPC ne retarde pas le processus de négociation, il a aussi renié ses assurances à nos membres à l'effet qu'il tient à avoir une nouvelle norme de classification.

En renonçant à son engagement à une nouvelle norme de classification l'employeur démontre, encore une fois, le peu de souci qu'il a à classer adéquatement ses employés et ainsi leur offrir une juste compensation pour leur travail.

Kent MacDonald

Linda Cassidy

Le coin de la présidente

Eh bien, après une éternité, la décision finale sur le conflit de compétence entre le SEI et la CEUDA est enfin rendue, avec la publication en février du Rapport sur les anomalies de Nancy Riche.

Vous pouvez consulter ce rapport dans notre site Web **ute-sei.org**.

Quelques uns des petits bureaux sont désormais formés exclusivement des membres du SEI. À l'Administration centrale, la décision a établi des lignes directrices claires pour ce qui est de la compétence de chaque Élément. Tous les membres de l'AFPC à l'Administration centrale seront membres du SEI, sauf ceux qui travaillent aux Ressources humaines, à la Technologie de l'information et aux Finances et administration et ceux travaillant exclusivement à la TPS ou à l'Accise.

Depuis le départ du secteur des douanes, nous avons analysé le résultat final pour ce qui est des membres à l'ARC. L'Exécutif du SEI ne trouve pas très logique d'avoir de 23 000 à 24 000 membres dans un Élément et moins de 2 000 dans l'autre chez le même employeur. Il serait plus logique que tous les membres de l'AFPC fassent partie d'un même Élément.

Nous nous emploierons, d'ici quelque temps, à voir si nous pouvons atteindre ce résultat.

Betty Bannon

Conférence Chances égales Windsor, Ontario



Membres du SEI

Atteint par la polio à l'âge d'un an et demi, j'ai dû me débrouiller avec une faiblesse importante aux membres inférieurs, ce qui m'obligea à faire des efforts supplémentaires d'intégration en milieu scolaire. Suite à plusieurs interventions orthopédiques qui ont retardé mes études, j'ai finalement obtenu un diplôme d'études collégial à l'âge de 25 ans.

Après avoir occupé plusieurs emplois j'ai eu en 1990, à l'âge de 33 ans, la chance d'obtenir un emploi à titre d'employé déterminé, dans le cadre d'un programme d'équité des ressources humaines. On m'a engagé dans un département de l'Agence à titre de commis, mais à chaque année, une fin de contrat arrivait, sans possibilité de continuation.

En 2000, le centre fiscal de Jonquière a engagé 13 personnes dans le cadre de l'Équité en matière d'emploi, j'ai été très heureux de cette annonce car enfin j'obtenais un poste indéterminé et je ne quitterais plus mon emploi à la fin d'un contrat.

Depuis cette nomination, je me suis impliqué au niveau syndical. Je suis devenu membre de l'exécutif du local 10004 de Jonquière, j'occupe le poste de président du comité local pour les personnes ayant un handicap, également je suis membre du Comité régional des groupes d'équité (CRGE), finalement je suis substitut pour le comité national.

Je dois dire que le syndicat aide beaucoup à obtenir un environnement ergonomique et un horaire adapté à ma condition. Il veille à ce que je jouisse d'une qualité de vie au travail en accord avec les lois d'équité en matière d'emploi. Il faut dire qu'il n'est pas facile de se retrouver dans cette loi et que les gestionnaires ne l'appliquent pas uniformément partout, ce qui, à mon avis, est dû à un manque de formation pour les superviseurs.

Depuis que le syndicat m'a permis de faire reconnaître mes droits, mon efficacité au travail s'en est retrouvée renforcée et mes capacités physiques et intellectuelles mises à contribution. Avec les adaptations obtenues dans mon milieu je suis plus efficace pour mon syndicat et pour mon employeur.

Pour tous ceux qui ont des problèmes à obtenir des modifications de leur milieu de travail ou de leurs tâches, faites appel à votre syndicat local et vous apprendrez que vous avez droit à beaucoup de choses. Vous deviendrez plus heureux et tout le monde en profitera.

Louis Verreault

Section locale 10004 - Jonquière

(Suite de la page 2)

C'était la première fois que notre syndicat sollicitait une rétroaction directe des membres pour faciliter la revue des opérations de l'Élément.

Le SEI aimerait remercier tous les membres qui y ont participé.

Plus de détails seront émis dès que le plan d'action sera approuvé par le Conseil exécutif.

Les résultats nationaux sont disponibles sur le site Web du SEI au :
ute-sei.org

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.



Quoi qu'il arrive, quelqu'un trouvera un moyen de le prendre trop au sérieux.

Ne vérifiez jamais la profondeur de l'eau avec les deux pieds.



RECOURS EN MATIÈRE DE DOTATION

ACCÈS AUX RÉSULTATS D'ÉVALUATION

Le système de recours en matière de dotation à l'Agence prévoit trois stades distincts de recours, selon le type de processus de dotation utilisé ou le stade d'un processus de sélection particulier. Ces systèmes de recours sont la rétroaction individuelle, la révision de la décision et la révision par un tiers indépendant (RTI).

D

O

T

A

T

I

O

N

Pendant un processus de sélection, la rétroaction individuelle est à la portée des candidates et candidats qui ne répondent pas aux critères préalables et qui sont par conséquent exclus à la présélection. Au stade de l'évaluation, le recours recommence et les candidates et candidats qui ne réussissent pas à l'évaluation ont droit à une nouvelle rétroaction individuelle, suivie d'une révision de la décision. Généralement, cependant – et c'est compréhensible – les candidates et candidats qui franchissent l'étape de l'évaluation et sont admissibles à un placement ne demandent normalement pas le recours à ce moment-là. Lorsque des placements sont effectués pendant un processus de sélection, une nouvelle rétroaction individuelle, suivie d'une révision de la décision **ou** d'une RTI (**mais pas des deux**) est à la portée des candidates et candidats qui étaient admissibles au placement mais n'ont pas été choisis.

C'est normalement à ce point que les candidates et candidats veulent savoir pourquoi ils n'ont pas été choisis et pourquoi d'autres l'ont été, et demandent donc un recours. En réponse, l'Agence se réfugie habituellement derrière le voile de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de la *Loi sur l'accès à l'information* pour refuser de communiquer toute l'information concernant les autres candidates et candidats. Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt est d'avis, par contre, que ces mêmes *lois* permettent la communication découlant des dispositions de ces *lois* qui concernent les « usages compatibles ». En outre, la jurisprudence des tribunaux semble favoriser la communication de ces renseignements, dans la mesure où ils ont trait au différend en question. Chose encore plus frustrante, à ce stade du recours, l'Agence refuse aussi normalement aux candidats l'accès à leurs renseignements d'évaluation, faisant valoir que les candidates et candidats auraient dû demander le recours au stade de l'évaluation s'ils voulaient recevoir leurs renseignements d'évaluation.

Par conséquent, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt recommande vivement à tous les membres qui se présentent comme candidates ou candidats dans un processus de sélection de demander, au strict minimum, la rétroaction individuelle à tous les stades d'un processus de sélection et surtout au stade de l'évaluation (même s'ils ont réussi à l'évaluation). En suivant cette ligne de conduite, les candidates et candidats auront au moins l'occasion de comprendre comment ils ont été évalués s'ils désirent plus tard contester les décisions d'évaluation et/ou de placement.

D. Shane O'Brien

Température dans les édifices à bureau

C'est le temps de l'année où quelques bureaux semblent avoir des problèmes de conditions ambiantes. La politique de l'Agence « *Utilisation et occupation des bâtiments* » traite de la température de bureau (Annexe A).

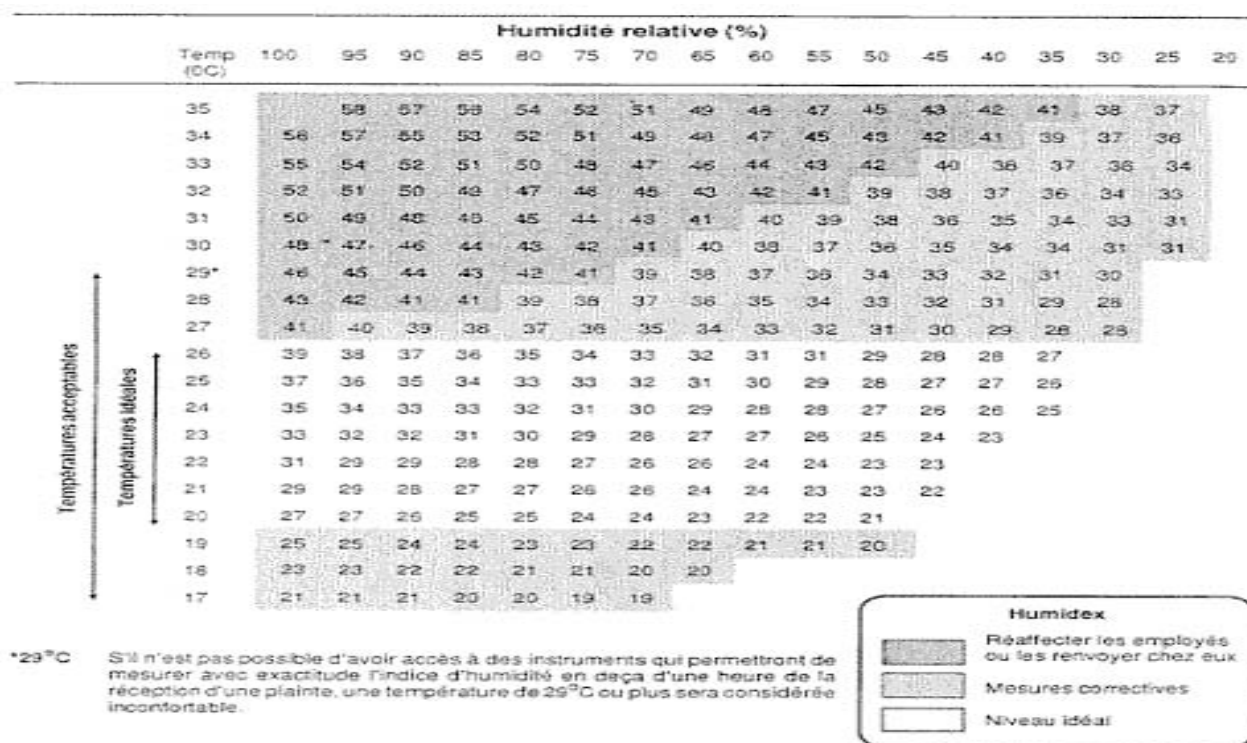
Pour répondre à quelques questions à savoir quand l'employeur doit cesser ses activités et permettre aux employés de quitter le lieu de travail, référez-vous au paragraphe 1.2 (b) où on explique que les **conditions** sont considérées comme **insatisfaisantes** si :

- le facteur humidex dépasse 40 ou si la température de l'air (thermomètre sec) tombe au dessous de 17⁰ C ou
- s'il est pratiquement impossible d'avoir accès aux instruments qui permettraient de mesurer précisément l'indice humidex dans l'heure suivant la plainte, une température de 29⁰ C ou plus doit être considérée comme insatisfaisante.

Les gammes de température **inconfortables** et **idéales**, montrées ci-dessous, sont également expliquées dans l'annexe A.

La politique est aussi disponible sur l'info zone (Coin des employé-e-s / Au travail / Relations au travail - politiques de gestion (remplacent les CNM), Politique sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments.

Chris Aylward





LES MEMBRES SE PRONONCENT

Assez, c'est assez, c'est assez !!!

Extraits d'une lettre envoyée au Commissaire de l'ARC

Alan Nymark

Il y a 17 ans que je suis fonctionnaire. Pendant ce temps, j'ai dû subir des gels de salaire et des négociations contractuelles qui s'éternisent ridiculement et finissent par une grève. POURQUOI??

Il semble que mon EMPLOYEUR a toujours réussi à étirer la négociation contractuelle pour 18 mois, en moyenne. POURQUOI??

Les députés peuvent se voter 25 % d'augmentation du jour au lendemain!!

Les employé-e-s du CN ont reçu un forfait salarial équitable de 9,7 % sur 3 ans, une prime de signature de 1 000\$, des augmentations de prime de poste et une amélioration des prestations de pension, en moins de quatre mois.

Que nous a-t-on offert? Un misérable 1,5%, 1% et 1% sur 3 ans! Cette offre est une insulte à chaque fonctionnaire de l'ARC!!

Nous nous sentons humiliés, en colère et surtout trahis par un EMPLOYEUR qui se fiche de nous et n'a aucune sympathie pour nous! Un EMPLOYEUR qui a manifestement démontré tout au long des négociations en cours ce qu'il pense vraiment de vos fonctionnaires de premier niveau!! Il est de plus en plus difficile d'entrer au travail chaque jour et de donner un effort de 110% pour aider l'ARC à atteindre ses objectifs de production. On nous a demandé de faire plus avec moins! À ce jour, nous interviewons encore les clients avec de vieux terminaux stupides et désuets! Le moral parmi mes collègues de travail n'a jamais été plus bas! La fierté pour notre travail en prend pour son rhume.

D'ici une décennie, la Fonction publique va perdre les baby-boomers des années 50, qui partiront à la retraite. En tant qu'EMPLOYEUR, vous n'avez pas su le prévoir et vous préparer en conséquence. Vous avez décimé les rangs de la Fonction publique dans les années 90. Vous êtes-vous demandé comment vous allez remplir ces postes dans les années à venir? J'ai de nombreux amis dont les enfants sortent et sortiront des collèges et des universités, diplôme en poche. Pas un seul d'entre eux n'a envisagé la possibilité de travailler dans la Fonction publique. Votre indifférence constante envers vos employé-e-s n'est pas passée inaperçue dans le public. Les salaires du secteur privé ont augmenté considérablement depuis plusieurs années, tandis que nous, fonctionnaires, n'avons même pas droit à l'augmentation annuelle du coût de la vie! Mes collègues de travail et moi disons : Assez c'est assez!! Remettez-vous à table! Attaquez-vous aux questions à régler! Offrez-nous une augmentation de salaire équitable pour que nous puissions recommencer à tirer fierté de notre travail!, sachant que l'EMPLOYEUR que vous êtes nous respecte pour le travail que nous faisons au jour le jour.

Richard Dobranowski - Edmonton



LES MEMBRES SE PRONONCENT

Aux membres du Parlement

Je suis fonctionnaire, depuis 10 ans. Je suis aussi membre de l'AFPC. J'apprends qu'après 3 semaines de négociations, votre offre monétaire est de 1,5 % cette année. Dans mon cas, qui est sans doute celui d'une foule de fonctionnaires, cela équivaut à une augmentation de 450 \$ par an. Si vous divisez cela par 26 périodes de paie, cela donne 17,31 \$ brut par paie. Ce qui signifie en réalité que, après un contrat de trois ans, mes compétences se sont améliorées et que, pour vous, mes services valent environ 8 \$ de plus par semaine.

Pendant ces 3 mêmes années, mes primes d'assurance automobile sont passées de 800 \$ à 1 200 \$ par an, même si je n'ai pas eu d'accident en 20 ans, ni même une contravention. C'est un peu plus de 1,5 % d'augmentation.

Ma facture d'électricité en hiver était de 300 \$ par mois. Maintenant, c'est 400 \$ par mois. Encore une fois, ce n'est pas 1,5 % d'augmentation, ça.

Lorsque je fais le plein d'essence, il m'en coûte maintenant 82,9 cents le litre. Lorsque j'ai acheté ma voiture il y a 3 ans, c'était à peu près 70 cents le litre.

Encore une fois, ce n'est pas 1,5 % d'augmentation ça non plus.

Voilà, ce ne sont que quelques-uns de mes frais de subsistance, mais ils ne sont pas différents, j'en suis certaine, de ceux de chaque fonctionnaire.

La question que j'ai à vous poser est : au nom du ciel, comment arriverais je à joindre les deux bouts avec 1 % d'augmentation de salaire lorsque je subis de telles hausses de mes frais de subsistance?

Lorraine Gabriel; PM01, Saint John NB

L'Assemblée générale annuelle inaugurale de Moncton voit la naissance de la 50^{ième} section locale du Syndicat des employé-e-s de l'impôt

Le 20 janvier 2004, la nouvelle section locale de Moncton a été accueillie par le Syndicat des employé-e-s de l'impôt, devenant ainsi la 50^{ième} section locale du SEI. La section locale de Moncton aurait du avoir sa première assemblée en décembre, mais celle-ci a été annulée à cause des conditions atmosphériques.

L'Assemblée générale annuelle inaugurale de Moncton a failli être de nouveau annulée lorsqu'une tempête de neige s'est abattue sur la ville. Il y a eu une bonne présence malgré la neige et l'assemblée incluait Betty Bannon, Présidente nationale; Bob Campbell, 1^{ier} Vice-président national; Linda Cassidy, Vice-présidente régionale de l'Atlantique et Annette Melanson, Présidente de la section locale d'origine, Saint-Jean.

« *Est-ce qu'il y a des jours où vous n'avez pas une tempête de neige?* » a commenté la Présidente nationale Betty Bannon. Consœur Bannon a assermenté l'exécutif et a présenté la charte au Président de la section locale, Scott Gallant. L'exécutif de la section locale se compose de : Scott Gallant, Président; Ralph Green, Vice-président; Diana Chiasson, Secrétaire/Trésorière; et Debbie Mombourquette, Chef déléguée.

Félicitation à tous.

Susan Duncan