



Nouvelles Syndicales

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

www.ute-sei.org

Volume 2, Numéro 3

Décembre 2004

GRANDE VICTOIRE POUR LES DROITS DES MEMBRES

En septembre 2004, la décision Schneidman, rendue par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a confirmé la position du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) : **les enquêtes de la Direction des affaires internes (DAI) sur nos membres font partie du processus de discipline.**

Jusqu'ici, l'employeur a fait croire aux arbitres de grief de la CRTFP que ses enquêtes étaient administratives, indépendantes et objectives. Enfin, un arbitre de grief a pris le temps d'écouter nos arguments et conclu que ces enquêtes de la DAI sont, de fait, des auditions disciplinaires menées par un mandataire du gestionnaire appelé à appliquer la mesure disciplinaire.

L'arbitre a statué que l'employeur **doit** remettre une copie non censurée de l'enquête de la DAI à l'employé-e visé(e) par l'enquête et à la représentante ou au représentant syndical. Cela signifie que si vous êtes accusés d'inconduite, vous avez droit à la représentation syndicale pendant toute l'enquête. De même, votre représentante ou représentant syndical et vous-même avez le droit à une copie non censurée du rapport d'enquête.

Maintenant, lorsqu'on vous convoque à **quelque** réunion qui **pourrait** entraîner une mesure disciplinaire à votre endroit,



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.

vous devriez vous faire accompagner de votre représentante ou représentant syndical, qui vous représentera et ne sera pas limité(e) à un rôle d'observatrice ou observateur. Sachez bien que, si vous assistez à ce genre réunion sans représentation syndicale, ce sera à vos risques et péril.

Le site Web du SEI renferme le texte de la décision, dont la lecture est recommandée.

Veuillez noter que l'employeur a porté cette décision en appel en Cour fédérale pour la faire casser.

Pierre Mulvihill

Agent de relation de travail

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

Quelques mots sur le Congrès

Tous les trois ans, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt tient un Congrès triennal. À ces congrès, 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. Notre prochain congrès aura lieu du 12 au 16 juillet 2005, à Saint John au Nouveau-Brunswick.



Le bureau national diffusera une série de bulletins d'information sur le congrès, contenant une vaste gamme de renseignements sur le congrès : pourquoi nous avons des congrès; comment ils se passent; quels sont les devoirs des délégué-e-s. Ce sont là quelques-uns des sujets traités.

Un « Appel au congrès », qui est essentiellement l'annonce officielle du congrès, est publié. Il précise la date, le lieu et les dates limites à respecter pour l'envoi des résolutions, avec les noms des délégué-e-s et des observatrices et observateurs. Il incombe aux sections locales d'envoyer les noms de leurs délégué-e-s et observatrices et observateurs et de rédiger et de soumettre les résolutions^(*) qu'ils veulent débattre au congrès.

Des comités de pré congrès sont formés et se réunissent pour réviser les résolutions soumises par le Conseil exécutif ou par les sections locales. Ces comités sont formés de délégué-e-s qui assisteront au congrès et recommanderont l'adoption ou le rejet de chaque résolution. Les résolutions soumises sont divisées par sujet pour chaque comité : finances, résolutions générales, Statuts et négociation collective.

Nous incitons tous les délégué-e-s qui en sont à leur première expérience à suivre le cours de l'AFPC sur la Procédure au congrès, pour se préparer.

D'autres renseignements sur le congrès seront bientôt disponibles dans notre site Web et par l'entremise de vos dirigeantes et dirigeants locaux.

Betty Bannon

Présidente nationale

(*) Voir le rappel en bas de la page 3.

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Janvier 14 -16,
Conférence nationale
des Chances égales
(Ottawa)

Mars 7-13
Conseil exécutif et
conférence des président(e)s
(nouvelles dates)
(Ottawa)

Avril 21 - 24
Comités pré-congrès
(Ottawa)

UTILISATION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI COMME CRITÈRE DE PLACEMENT

L'analyse de divers Avis d'offre d'emploi annoncés par l'Agence du revenu du Canada (ARC) révèle que, dans bien des cas, les gestionnaires font de l'équité en matière d'emploi l'un des divers critères qui détermineront le placement. À première vue, ce critère semble conforme au Programme de dotation de l'ARC et il semble constituer un critère de placement légitime, mais il ne peut être utilisé pour le placement que dans des circonstances très précises.

Conformément au Programme de dotation de l'ARC et à ses directives d'application, l'équité en matière d'emploi ne peut servir de critère de placement que lorsqu'il ait satisfait à **toutes** les conditions ci-après :

- Il doit y avoir une **sous-représentation démontrée** dans le groupe d'équité désigné au sein du **groupe professionnel où a lieu la dotation** et dans la **région ou la province** où le placement est effectué.

(Suite page 3)

- Il doit y avoir en place un Plan d'équité en matière d'emploi pour corriger cette sous représentation.
- L'Avis d'offre d'emploi et/ou l'Énoncé des exigences en matière de dotation doivent préciser dès le départ que l'équité en matière d'emploi pourra être et sera utilisée comme critère de placement.

Encore une fois, il faut satisfaire à chacun des trois critères sus-indiqués pour utiliser l'équité en matière d'emploi aux fins d'un placement. Lorsqu'une de ces conditions est absente, nous conseillons aux membres qui sont admissibles au placement, mais qui n'ont pas été placés, d'exercer leurs droits de recours conformément au Programme de dotation de l'ARC.

D. Shane O'Brien



IMPORTANT RAPPEL

Le date limite pour soumettre les résolutions pour le congrès triennal du SEI, est le
samedi 12 mars 2005 à 12h00.

Le coin de la présidente

Je crois qu'il serait juste de dire que personne n'est « heureux » de notre dernière entente de principe. Pour votre équipe de négociation, la décision de vous la soumettre au vote était très difficile à prendre. Franchement, je doute bien fort que des membres auraient aimé se retrouver dans leurs souliers.

Avant notre retour à la table en octobre, l'employeur avait ignoré les recommandations du rapport de conciliation et avait établi son offre finale monétaire à 2.25%, 1.75% et 1.75%. Il avait absolument refusé de discuter quoi que ce soit à l'égard des employé-e-s à statut déterminé, dit non à nos revendications touchant la DRE et à toutes les autres demandes. C'était le 7 septembre. Nous avons alors commencé nos activités de grève, qui ont obligé l'employeur à améliorer son offre.

Je voudrais remercier tous et toutes les membres, l'exécutif et nos employé-e-s pour leur support et leurs efforts durant cette période. Nous n'avons jamais voulu la grève. Mais quand nous avons été obligés à y recourir, nous avons fait ce qu'il y avait à faire et certaines sections locales sont arrivées avec des activités de grèves uniques et créatives.

Une reconnaissance spéciale va à nos membres des salles du courrier, des Services à la clientèle, des Caisses et des Centres d'Appels qui étaient en grèves stratégiques pour nous tous et toutes. Nous pouvons longuement discuter si cette entente de principe valait ou non les activités de grève entreprises mais je demeure confiante en disant que nous n'aurions jamais pu obtenir ce qu'elle contient sans ces activités de grève.

Notre site Web www.ute-sei.org regorge de photos de ces activités, je vous encourage à la visiter.

Merci de votre appui. Nous sommes plus forts quand nous sommes uni-e-s.

Betty Bannon

Quelques remarques sur le processus de négociation.

(Extraits de la lettre du confrère Denis Lalancette, envoyée à Alan Nymark le 12 novembre 2004)

Il s'est écoulé environ 2 354 heures depuis l'avis de négocier le 01 août 2003, cette évaluation a été basée sur 7h30 heures par jour alors que nous savons que cette règle n'est pas respectée lorsque nous négocions. Votre équipe de négociation et la nôtre se sont rencontrées face à face, tout près de 41 heures, si on exclue la conciliation et le bureau de conciliation. Si on les inclus, le total de ces heures ne dépasse pas 130 heures. Puisque vous semblez être, avant tout, un administrateur, pouvons-nous parler d'efficacité et de rentabilité?

Nous pouvons facilement avancer le chiffre de \$ 1,700,000.00 pour les frais divers et les salaires nécessaires aux deux équipes de négociation durant cette période de négociation. Nous pourrions extrapoler et multiplier ce montant, en y ajoutant les frais encourus par l'ARC et l'AFPC en soutien aux équipes de négociation.

N'oublions pas non plus la baisse de productivité durant cette période conflictuelle (2 354 heures X 23 000 membres), ce qui pourrait me permettre d'affirmer, sans risque de me tromper, que plusieurs millions de dollars non productifs auraient pu servir à une cause plus juste, soit la reconnaissance réelle du travail des travailleuses et travailleurs de l'ARC, nos membres, et présenter une entente de principe respectueuse, négociée et non imposée par le Conseil du Trésor d'un gouvernement en effervescence de rentabilité.

... Vous venez de transformer une période conflictuelle, que nous avons tenté de raccourcir, en une période de mécontentement et de découragement qui durera quatre ans.

Pouvons-nous évaluer cette période de mécontentement et de découragement ? Il est prévisible que les relations professionnelles, interpersonnelles et familiales en seront affectées. En plus d'un manque de productivité, le taux d'absentéisme grimpera et certaines familles éclateront. En terme monétaire je vous laisse le soin d'y apposer un chiffre. Un chiffre qui tiendrait compte de votre déclaration dans *Félicitations pour les cinq années de l'Agence*, dans laquelle vous stipulez que *la grande valeur de l'organisation est l'humain dévoué, enthousiaste et déterminé*. Ce sont aussi eux qui assurent votre futur et celui de l'organisme.

..." *La première condition du bonheur est que l'homme (l'humain) puisse trouver sa joie au travail*". Il faut croire que M. André Gide (1869-1951) avait une vision futuriste. Je vous laisse cela en réflexion afin qu'un jour nous ayons le droit à la libre négociation et la notion du respect.

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.

JOURNAL D'UNE MEMBRE DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION

En hommage à notre équipe de négociation.

12 octobre 2004, 3 h 27 du matin : Me voici dans une salle de conférence de la *Commission des relations de travail dans la fonction publique*, à me demander comment nous en sommes arrivés là. L'Action de grâce est passée, et nous sommes toujours là, les sept membres de l'équipe de négociation de l'ARC, dans une salle d'attente. Nos familles ont toutes téléphoné : *le dîner a été magnifique, tu nous as manqué, et quand rentres-tu à la maison?* L'Action de grâce, le temps de faire un retour sur sa vie, le temps de rendre grâce. À 3 h 30 du matin, on n'a pas beaucoup envie de rendre grâce. Rendre grâce à l'employeur pour avoir accepté de revenir à la table mais de nous avoir fait rater une fête familiale? Rendre grâce au Conseil du Trésor pour s'être ingéré dans nos négociations? Ou peut-être, pour mettre l'accent pour le positif, rendre grâce aux sections locales et aux membres qui sont encore en grève, pendant que nous tâchons d'arracher un accord? À cette heure-là du matin, on a davantage envie de réfléchir que de rendre grâce. Notre niveau de frustration nous enlève pas mal l'envie d'avoir de la gratitude, mais cela fait certes réfléchir sur ce qui nous a amenés ici.



Ces 17 mois ont été bien longs, et il est difficile d'imaginer que le processus pour l'équipe a vraiment débuté le 21 mai 2003.

En se remémorant les mois et les réunions, force est d'examiner le processus par lequel nous sommes passés, depuis le début. Du 21 au 25 mai 2003, le Comité national de la négociation du SEI est convoqué à Ottawa pour passer en revue les nombreuses revendications contractuelles soumises par les sections locales. Il y a 327 revendications, dont l'équipe doit choisir les 25 le plus cruciales pour nos membres. L'équipe a déjà décidé, dès le départ, qu'il ne serait pas prudent de dresser une « liste d'épicerie » des revendications si nous voulons de façon réaliste obtenir une entente de principe avec l'employeur dans un délai raisonnable. Plus nous aurons de revendications sur la table, plus nous risquerons des retards de la part de l'ADRC. Comment décider que telle revendication est plus prioritaire que telle autre? Huit membres du Conseil et deux présidentes et présidents de section locale étu-

dient alors les revendications, débattent de ce qui est important, de ce qui est réalisable et de la façon d'en venir à une entente. La tâche semble impossible, mais nous y arrivons. 25 revendications sont transmises à l'AFPC au nom des membres du SEI. Ensuite, qui seront les membres qui siégeront à l'équipe de négociation de l'ARC. Et il faut rencontrer les représentantes et représentants de CEUDA, qui a appliqué un processus semblable et s'amène avec 25 revendications de ses membres. Les équipes doivent maintenant se concerter et déterminer les 25 revendications contractuelles des deux éléments. L'AFPC a fait savoir que l'équipe sera composée de six membres du SEI et de trois membres de CEUDA. Les membres de l'équipe de négociation du SEI seront choisis par la présidente nationale, le 2^e vice-président et le coprésident du Comité permanent de négociation.

Le 25 mai 2003, la sélection est faite. Reste à nous préparer à l'étape suivante. Nous devons rencontrer les membres de l'équipe de négociation de la CEUDA du 12 au 16 juillet et nous rapprocher un peu plus du processus de négociation.

Le principal sentiment qui nous anime maintenant est l'anticipation : nos revendications, les revendications de CEUDA et la mise dans la balance des intérêts des deux groupes de membres. Cela peut se faire. Nous avons maintenant une bonne compréhension des intérêts divers des deux groupes : AHPV versus horaire comprimé, bureaux douaniers par opposition à nos bureaux et la liste s'allonge. Nous passons les quelques jours suivants à examiner des demandes des deux éléments. Nous devons prendre la décision difficile de ramener les 50 revendications à 25. Cela peut sembler



plus facile que d'en ramener 300 à 25, mais la tâche est plus compliquée parce que nous avons un intérêt acquis dans les choix que chaque élément a fait au départ.

Encore une fois, c'est mission accomplie! Et les deux camps se quittent avec le sentiment d'avoir travaillé au mieux des intérêts des membres.

Le 1^{er} août 2003, 90 jours avant l'expiration de notre convention collective, nous signifiions l'avis de négocier. Rob Wright, au nom de l'ADRC, avait promis que cette fois-ci l'employeur était disposé à commencer à négocier avant l'expiration de la convention, si bien que nous avons bon espoir que les négociations s'amorceront très bientôt. Des faux espoirs encore une fois, qui amènent de nouvelles frustrations : Rob Wright n'est plus aux commandes, l'ADRC ne veut pas commencer à négocier tôt. L'équipe est dans une espèce de vide, pendant que les politiciens tentent de démêler les choses. Le temps passe lentement, mais on finit par convenir d'échanger nos revendications par voie électronique le 19, après quoi l'employeur acceptera de nous rencontrer du 25 au 27 août.

L'équipe s'amène à Ottawa pour le début des négociations, mais un autre retard surgit. L'employeur est disposé à échanger les revendications et à passer en revue les revendications respectives en demandant, au besoin, des précisions sur les changements, mais il n'est pas disposé à entamer les négociations. L'équipe ne cache pas sa frustration à l'employeur. Nous croyions que nous devions amorcer le processus et non pas

nous mettre à expliquer des revendications dont la plupart se passe d'explications ou a été déjà vue. L'employeur refuse de bouger, il avait seulement réservé ces deux jours. Les équipes retournent à leurs bureaux respectifs où elles apprennent que l'employeur sera disposé à négocier du 29 sept. au 5 oct. 2003 et du 10 au 14 nov. C'est le seul engagement que l'employeur accepte de prendre; nous, nous voulions l'engagement que nous pourrions rester là jusqu'à ce que tout soit réglé. Nous allons nous retrouver à un mois de l'expiration de la convention collective et nous n'avons pas l'impression d'être plus avancés, même si l'employeur avait pris l'engagement d'accélérer le processus.

Arrivés à la table, nous apprenons que l'employeur accepte de nous donner des jours de plus en novembre. Si nous ne réglons pas cette semaine, nous nous réunirons de nouveau du 10 au 17 novembre.

Pendant la semaine, nous rencontrons l'employeur chaque jour à 14h00. Nous passons une heure à discuter des revendications et attendons 23 heures pour sa réponse. La semaine est longue et lente. Les deux exceptions furent une discussion de deux



heures le mercredi matin avec Darrell Mahoney au sujet de la NCA après quoi, pendant la fin de semaine, nous avons une discussion sous toutes réserves, qui dure plusieurs heures, au sujet de plusieurs revendications. L'équipe a l'impression d'avoir accompli davantage pendant la fin de semaine que dans les cinq jours précédents. Dimanche après-midi, nous avons fini. Nous n'avons pas d'accord et nous devons attendre encore un mois, avant de pouvoir nous réunir de nouveau. Comment expliquer cela aux sections locales et aux membres? Nous sommes partis 7 jours, mais nous ne nous

sommes vraiment rencontrés que quelques heures. La négociation est un étrange processus au gouvernement fédéral. Ce n'est pas comme dans les films. Qu'avons-nous accompli cette semaine-là? Les équipes se sont mises d'accord sur tous les articles au sujet desquels il n'y avait aucune revendication contractuelle, nous sommes tombés d'accord sur des changements de formulation à l'article 8 et sur une petite modification aux articles 34.09 et 34.10. À la fin de la semaine, nous n'avons pas le sentiment d'avoir accompli grand-chose.

10 -17 novembre 2003 : Le 10 novembre est arrivé, et nous rencontrons l'employeur, de 13h40 à 14h40, pour recevoir ses réponses à plusieurs de nos revendications contractuelles, aux articles 18, 14, 17, 10 et 36, ainsi que sur les questions de mobilité. Il a une foule de raisons pour ne pas accéder à nos demandes et ne semble pas avoir envie d'entendre pourquoi nous demandons ces changements. Nous ne les aurions pas fait si tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes dans notre milieu de travail. Nous reprenons les discussions avec l'employeur à 15h50 et prenons 20 minutes pour tenter d'expliquer, encore une fois, pourquoi il faut modifier ces articles.

Le mardi 11 novembre, Jour de souvenir pour les membres, nous espérons qu'ils n'oublient pas où nous sommes. Nous rencontrons l'employeur à 10h35 pour 20 minutes, puis faisons une pause pour observer deux minutes de silence à la mémoire de ceux qui se sont battus pour nous. À 13h20, nous rencontrons de nouveau l'employeur,

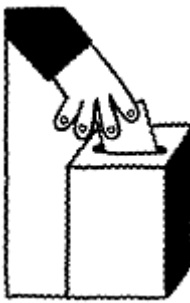
puis, à 14h10, l'employeur nous dit qu'il ne pourra pas offrir un train complet de mesures monétaires avant d'avoir établi les taux de rémunération pour la nouvelle norme NCA. Il déclare : « *Nous ne serons pas prêts cette semaine, mais le projet avance.*

Nous ne sommes pas en mesure d'offrir un forfait monétaire. Nos mandants ont pris



contact avec les vôtres pour demander une réunion dans quelques semaines ». Malgré que l'employeur avait affirmé vouloir que la NCA fasse partie de cette convention, et qu'il s'était engagé à se réunir avec nous jusqu'au 17, il s'amène à la table sans avoir l'intention de régler quoi que ce soit. Devant ce nouveau retard, l'équipe a une décision difficile à prendre : restons-nous à la table encore quelques jours, alors que l'employeur a dit qu'il n'est pas disposé à déposer d'offres monétaires?

L'équipe tient un caucus avec Nycole Turmel, puis rencontre de nouveau l'employeur pour une heure, le 12. L'employeur déclare à 16h50 : « *Il est difficile de répondre à votre forfait salarial, puisqu'une de ses composantes n'est pas prête. Je prévois que ce travail sera terminé d'ici une semaine ou un mois. Nous ne sommes pas en mesure de vous faire une proposition avant la fin de décembre.* » L'équipe n'a pas d'autre choix, et informe l'employeur que ce processus n'est pas une bonne utilisation de notre temps. L'employeur en convient, déclarant que nous devrions examiner certaines dates possibles en janvier.



Des votes de grève sont demandés et auront lieu du 17 novembre au 17 décembre 2003.

Lors de notre vote de grève (12 décembre), le gouvernement crée une nouvelle Agence (ASFC) et renvoie tous ses membres au Conseil du Trésor et à la Table 1. L'équipe doit se rencontrer du 12 au 16 janvier, mais quelles sont les incidences sur les négociations de ce que le gouvernement vient de faire. Pas de problèmes. L'employeur nous dit le 9 janvier qu'il ne sera pas prêt le 12 et remet notre réunion au 15 février : un beau cadeau de la Saint-Valentin. L'équipe décide de demander un conciliateur pour faire débloquer le processus.

Nous voici en février, et nous espérons bien fort que l'intervention d'un conciliateur nous ferait faire quelques progrès. Peine perdue : après trois jours de retards et en l'absence de tout progrès, même le conciliateur décide qu'il ne sert à rien de poursuivre nos réunions. Il n'y a pas eu le moindre progrès.

Le syndicat demande la nomination d'un bureau de conciliation. Des pépins dans le système au sujet du processus de désignation retardent la demande, mais nous parvenons enfin à amener la CRTFP à approuver un bureau de conciliation. Les trois membres sont nommés et nous avons enfin une audition fixée pour les 7 au 10 août.

7 août 2004: début du bureau de conciliation; c'est la première fois que nous sommes dans cette position. Nous ne sommes pas trop optimistes, mais voulons donner une

chance au processus. Dans son mot d'ouverture (Thomas Kutner), le président, résume la réalité de la négociation en ces termes : « *La négociation, c'est comme un mariage, sauf qu'il n'y a jamais possibilité de divorce.* » Wow! Et à la fin du processus, il avait bien raison. Nous avons vu quelques légers progrès, et avons trouvé une solution à certaines de nos revendications, à l'article 18.01, des petits changements à l'article 22 sur la santé et la sécurité et un accord de principe sur l'article 45. Encore une fois, il faut se demander pourquoi il faut tant de temps pour faire si peu. Mais, au moins, nous faisons des progrès. Le président nous demande de passer les quelques premiers jours en médiation mais, alors, le 9, nous sommes appelés à passer au stade des exposés formels au Bureau de conciliation. Le 9 et le 10 sont au moins de longues journées: les équipes font des exposés jusque tard en soirée. Mais au moins nous avons l'impression de travailler. À 21h50, le 10, nous en avons enfin fini. Il ne reste plus qu'à attendre le rapport du Bureau de conciliation dans deux semaines.

Deux semaines s'écoulent. Nous aurions dû réaliser que rien n'arrive jamais au moment prévu dans les négociations. Le Bureau de conciliation accorde une prolongation au président, et il faut maintenant attendre le 27 pour voir le rapport.

Le rapport est déposé et l'équipe est très heureuse de son contenu. Non, nous n'avons pas tout ce que nous voulions, mais cela nous paraît pouvoir former la base d'un règlement. L'AFPC convoque l'équipe à Ottawa le 1^{er} septembre et prend contact avec l'employeur : « *êtes-vous disposé à nous rencontrer pour discuter du rapport?* » Après plusieurs réunions entre les politiciens et l'employeur, le dimanche 5 septembre, nous convenons de nous réunir le 6 et le 7, et la date limite coïncide avec notre date limite pour la grève. C'en est fait de notre fête du Travail.

14h45, 6 septembre : La rencontre avec l'employeur débute, et il propose le renouvellement de tous les articles mentionnés dans le rapport du bureau de conciliation. L'employeur indique ensuite qu'il a besoin de voir une expression très claire de notre volonté de régler pour bien moins que la recommandation du bureau de conciliation : « *Si nous n'acceptons pas de bouger, nous aurons beaucoup de difficulté à conclure un accord.* » L'employeur révisé alors son offre monétaire: 2,25 % le 1^{er} nov. 2003, 1,75 % le 1^{er} nov. 2004, et 1,75 % le 1^{er} nov. 2005. L'employeur dit que cela reflète un point terminal virtuel quant à sa marge de manœuvre. Après plusieurs autres réunions avec l'employeur, à 20h37, le 7 septembre, on nous demande d'informer l'employeur que nous avons fait un bon bout de chemin dans la dernière année et que nous ne pouvons plus bouger. Les conséquences sont très graves, vu que nos 30 000 membres seront en position légale de grève dans trois heures. Mais nous ne pouvons pas aller plus loin.

À 21h00, le 7 septembre, l'équipe se trouve incapable de conclure une convention collective, et nous allons maintenant demander à nos membres de confirmer le vote qu'ils nous ont accordé il y a si longtemps. Les actions de grève sont imminentes.



Se retrouver sur la ligne de piquetage est des plus intéressants pour un membre de l'équipe de négociation. Les membres ne veulent pas nous voir; ils nous veulent de retour à la table, mais le sentiment d'appui que je ressens de leur part est renversant. Ils appuient la décision de l'équipe et ne veulent qu'une offre juste et raisonnable de l'employeur. Quatre semaines de grèves – tournantes, stratégiques et générales – ont foutu le bordel chez l'employeur, mais n'ont pas suffi à nous donner ce que nous voulons. Nous n'avons pas été rappelés à la table.

Puis arrive le 4 octobre : les tables du Conseil du Trésor vont toutes être en position légale de grève et elles sont rappelées à la table. L'AFPC dit que toutes les équipes seront convoquées, prévoyant que l'employeur sera disposé à tenter de conclure un règlement.

6 oct. : retour à Ottawa. Et nous devons commencer à rencontrer l'employeur le matin. Ainsi débute une autre fin de semaine à attendre, à rencontrer l'employeur pour une heure, et attendre ses réponses des heures. La fin de semaine passe, tout comme le Jour d'Action de grâce. Nous n'observons pas de progrès réels à la table et nous nous retrouvons à demander l'intervention de Hassan Yussuff du Congrès du Travail du Canada. Enfin, après plusieurs heures de réunions entre Hassan et les ministres, plusieurs appels à l'employeur et plusieurs jours d'attente frustrants, l'employeur présente son offre finale.

17 h 30, 13 octobre : l'employeur est à la table et fait une offre de règlement final. Il n'y a plus rien à négocier. C'est cela : il faut accepter l'offre ou rester en grève. L'équipe a besoin de se réunir en caucus. Nous demandons une pause pour que chacun puisse peser ses options et décider de l'orientation à prendre, en n'oubliant pas que la table 2 et Parcs Canada ont déjà réglé. Notre négociateur nous rappelle que nous avons deux décisions clés à prendre :

Pensons-nous pouvoir obtenir davantage?

Pensons-nous que les membres accepteront l'offre?

Après un long examen de conscience, à 18h35, notre négociateur informe l'employeur que nous acceptons l'offre.

*Linda Cassidy
RVP Atlantique*

