



Les cobayes du PPC

Trouvez-vous le mot **cobaye** trop fort ?

Retenez votre réponse pour la fin de cet article.

Ça prendrait un ouvrage complet pour disséquer, identifier les maux, les ratés et surtout, l'effet démoralisateur du PPC sur nos membres.

Ceux et celles qui ont eu à le subir, ceux et celles qui ont refusé d'appliquer à des concours à cause de lui, peuvent en témoigner. Les gestionnaires qui l'ont appliqué dans leurs concours semblent étonnés de ses piètres résultats.

La gestion est consciente des problèmes du PPC.

La question qui se pose : Qu'attendent-ils pour faire quelque chose ?

Il est temps que la haute gestion intervienne pour mettre fin aux cafouillages du système et ceux de ses opérateurs.

Il est inconcevable que les employés de l'ADRC servent de chair à canon pour un processus qui tarde à faire ses preuves. Même les rats de laboratoires reçoivent plus de soins et ont plus d'égards que nos membres, qui subissent les épreuves d'un processus « en cours de devenir ».

Car n'oublions pas que le PPC utilisé actuellement n'est pas le **vrai PPC** !!!.

Le PPC utilisé actuellement, si on se fie aux promesses de l'ADRC, n'est qu'une pâle copie de ce que devrait être le fameux PPC. Ce dernier servirait à gérer les ressources humaines, et à bâtir le système de gestion des ressources et des carrières au sein de l'ADRC.

Ça c'est la promesse du vrai PPC, qu'en est-il



Joyeuses fêtes

Conférence régionale sur la santé et la sécurité au travail du SEI

Pour le Syndicat des employé-e-s de l'impôt, la santé et la sécurité au travail sont un droit fondamental de tous les travailleurs et travailleuses. Acquis à la santé et à la sécurité au travail, le SEI finance un Comité permanent national, qui est formé de deux dirigeantes ou dirigeants nationaux et d'une représentante ou d'un représentant des présidentes et présidents de section locale et est chargé de surveiller la santé et la sécurité de tous les membres à l'échelle du Canada.

Les délégué-e-s au Congrès de 2002 ont voté en faveur du financement de plusieurs Conférences régionales et d'une Conférence nationale sur la santé et la sécurité, dont le point d'articulation est l'éducation des représentantes et représentants locaux pour la santé et la sécurité.

(Suite page 2)

(Suite page 3)

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

du PPC actuellement appliqué ?

- Développer des carrières ou les mutiler ?
- Pré-qualifier ou qualifier (mal qualifier ??) les compétences ?
- Taux de réussite désastreux.
- Taux d'insatisfaction élevé, autant des employés que des gestionnaires

Si le PPC a réussi une chose, ça serait celle de créer l'unanimité entre les employés et les gestionnaires sur ses failles et ses caprices.

Qu'attend l'ADRC pour réagir ?

Qui pansera les plaies et nettoiera les traces du passage du PPC dans le rang des employés ?

Stress, découragement, désillusion, *you name it.....*

Ne parlons pas de réparation, l'ADRC est tournée vers l'avenir, alors lui demander de regarder en arrière et voir les dégâts c'est trop.

C'était avant de faire l'expérience des entrevues.

Des entrevues (appelée **EÉC**; ou Entrevues d'événements comportementaux), souffrent d'*anorexie théorique*. Le comité de sélection, qui doit comprendre deux à cinq personnes, est composé d'une seule personne !!! (souci d'économie, d'efficacité ou faire plus avec moins ?).

Gare à la personne qui voudrait contester l'évaluation. La barre est haute. Elle devra démontrer que sa version est meilleure que celle de l'évaluateur. Un peu plus, et c'est un duel entre l'employé et l'évaluateur, pour prouver au gestionnaire qui dit vrai.

Et le gestionnaire dans tout ça? Lui qui est investi du pouvoir de « réviser la décision » ? À qui donnera-t-il raison ? **Qui dit vrai** ? À part un détecteur de mensonges, que pouvons-nous lui conseiller si le format de l'entrevue reste inchangé ?

Et les recours dans tout ça ?

Comment parler de recours quand les règles de preuve sont si biaisées par le format même du processus ? L'employé ne peut jamais faire sa preuve, et le gestionnaire ne dispose d'aucun moyen lui permettant de trancher !!!.

Et vous croyez vraiment que le choix du mot **cobaye** était exagéré ?

À nos membres qui subissent le PPC, que ça soit dans la sélection, dans les entrevues EÉC ou dans la préparation des portfolios de compétences, et ceux qui refusent d'y participer : Ne vous découragez pas. **Acheminez vos « histoires d'horreurs » à vos représentants syndicaux.**

Nous en aurons besoin dans les semaines à venir.

À nos gestionnaires : faites entendre vos voix auprès de vos instances décisionnelles.

Rappelez vous : **Ensemble ça va mieux.**

Sabri Khayat

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

2004

Janvier 16—18,
Conférence régionale
Chances égales
(Vancouver)

Février 6— 8,
Conférence régionale
Chances égales
(Windsor)

Mars 29— Avril 4,
Conseil exécutif et
Conférence des
président(e)s
(Ottawa)

Merci beaucoup

Une grande sollicitude et une immense générosité de la part des membres du SEI ont déferlé sur le BSF de l'Intérieur-Sud de la Colombie-Britannique dans la foulée du **feu de forêt** qui s'est abattu le 22 août 2003 sur une zone résidentielle de Kelowna en Colombie-Britannique.

Tous ont témoigné une grande sympathie aux membres du personnel qui ont perdu leur foyer.

Ont droit à nos remerciements les Sections locales du SEI de Bathurst (N.B.) et de Toronto North-York; les BSF de London, de Burnaby-Fraser, de Vancouver et de Victoria; ainsi que le comité social du BSF

(Suite page 4)

La première conférence régionale a été tenue à Calgary du 31 mai au 1^{er} juin. Des participants des régions du Québec, des Montagnes rocheuses, du Pacifique et du Nord Est y ont assisté.

La deuxième conférence a eu lieu à Toronto du 17 au 19 octobre avec des participants du Grand Toronto, Montréal, les Prairies et du Sud-Ouest de l'Ontario. Et la dernière a été tenue à St-John du 14 au 17 novembre avec des participants des régions de l'Atlantique et de la Capitale nationale.

Le thème de ces conférences était : «Nos droits, notre rôle, nos responsabilités». Les objectifs pour les participants étaient de :

- Apprendre les conditions législatives, les règlements et les politiques qui régissent la santé et la sécurité à l'ADRC
- Apprendre et comprendre les fonctions primaires et les pouvoirs d'un comité sur le lieu de travail
- Apprendre les mécanismes d'application appropriés pour traiter les enjeux reliés à la santé et la sécurité.
- Apprendre les techniques de résolution des problèmes
- Apprendre comment améliorer la santé et la sécurité dans la convention collective.

Les participants ont apprécié les divers présentations, ateliers et le partage de l'information.

Les conférenciers, à chacune des conférences, étaient impressionnant grâce à leur connaissance et leurs expériences. Les périodes de questions et de réponse se sont avérées être un point culminant à chaque conférence. Les lettres reçues des participants confirmèrent le fait que ces conférences furent très informatives, utiles, éducatives, intéressantes, excellentes et amusantes.

Chris Aylward et Lina Ruel

Le coin de la présidente

Bienvenue au Coin de la présidente: un espace où les enjeux courants ou les demandes des membres seront traités.

L'Étude sur l'emploi des employé-e-s déterminé-e-s et le passage automatique au statut indéterminé après une période indiquée représentent un important enjeu pour nos membres à terme.

En devenant une Agence nous avons perdu l'application d'un «ordre d'exclusion», qui a permis à des employés déterminés de devenir automatiquement permanents ou indéterminés, après 5 ans d'emploi continu.

L'ADRC a une «politique de révision de 3 ans» au sujet du statut des employés déterminés. Elle a peu de directives, et n'a absolument aucune condition pour qu'un employé obtienne le statut d'indéterminé quelque soit la durée sa période d'emploi.

Par la négociation collective, nos vis-à-vis au Conseil du Trésor ont entrepris une étude conjointe sur «les employés déterminés», qui a abouti à une politique d'obtention automatique du statut d'indéterminé après 3 ans d'emploi continu. Cette politique est actuellement mise dans la législation par l'adoption de la loi C-25. Votre syndicat et l'ADRC avons maintenant complété une étude conjointe et votre employeur a refusé ce «passage automatique» de nos membres déterminés. Ce qu'il veut c'est de renforcer les directives concernant la politique de révision de 3 ans.

Votre syndicat a fait la représentation au Commissaire, M. Alan Nymark; et à d'autres membres de la haute gestion le 24 septembre pour s'asseoir avec le syndicat et écrire une politique spécialement conçue pour l'ADRC qui inclurait la règle de passage automatique au statut d'indéterminé après une période de temps donnée. Au moment d'écrire cet article, l'ADRC n'a pas donné son accord, ni sur le passage automatique ni pour s'asseoir et discuter du développement d'une politique de passage automatique de nos membres déterminés.

Il est désolant de dire que l'ADRC ne peut même pas se maintenir au niveau du Conseil du Trésor quand elle prétend être l'«Employeur de choix».

L'enjeu du passage automatique des employés déterminés est actuellement à la table de négociation et demeure toujours un enjeu majeur aux yeux du syndicat.

Betty Bannon

L'expérience de la Conférence des présidentes et présidents

La Conférence des présidentes et présidents est une expérience particulière du SEI; deux fois l'an, elle rassemble tous les présidents et présidentes des sections locales du SEI, qui viennent y échanger des idées et de l'information. Les sections locales ont la possibilité de financer des observatrices et observateurs, et la nôtre a toujours envoyé autant d'observatrices et observateurs que les fonds le lui permettaient. Le contenu éducatif est tellement grand et les possibilités de maillage illimitées.

Les personnes présentes ont l'occasion d'observer les délibérations du Conseil exécutif immédiatement avant et après la Conférence des présidentes et présidents. C'est une rare chance d'observer le débat et la discussion qui déterminent l'orientation de notre Syndicat. Des règles de procédure sont appliquées pendant la conférence. Cela facilite les débats et sert à familiariser les participantes et participants avec la procédure parlementaire lorsqu'ils assistent à d'autres fonctions, comme le Congrès de l'AFPC.

Le plus clair du temps consacré à cette conférence est mis à la disposition des présidentes et présidents des 49 sections locales. Cette tribune leur donne l'occasion d'exprimer leurs préoccupations aux autres présidentes et présidents et aux membres du Conseil pour continuer à bien servir et représenter leurs membres.

Cette conférence donne également aux présidentes et présidents une meilleure occasion de contribuer au fonctionnement du Syndicat et de se former une opinion éclairée sur les dirigeantes et dirigeants nationaux qu'ils élisent à chaque Congrès triennal du SEI.

Du temps est réservé pour des ateliers, des conférences et les rapports des comités nationaux. Les thèmes des ateliers passés comprenaient des questions d'actualité comme la dotation, le réaménagement des effectifs, la santé et la sécurité. Les conférencières et conférenciers invités peuvent comprendre des porte-parole de l'AFPC ou des fédérations fédérales ou provinciales du travail. La présidente nationale de l'AFPC en profite habituellement pour s'adresser aux délégué-e-s. L'expérience est précieuse et elle n'est qu'une des nombreuses occasions qu'ont les présidentes et présidents des sections locales de la sensibiliser directement à leurs préoccupations. Pour attirer l'attention sur nos campagnes d'action politique ou aider les autres syndicats avec les leurs, les participantes et participants sont souvent appelés à participer à des manifestations, tenir des piquets d'information, ou prêter main forte sur des lignes de piquetage pendant la conférence.

Se pointer dans la suite d'accueil pendant la conférence offre une excellente occasion de faire du maillage et rediscuter d'intérêts/enjeux communs dans un cadre mondain de détente.

La militante ou le militant instruit et bien informé est une meilleure militante ou un meilleur militant. Cette conférence non seulement donne aux personnes présentes l'occasion de nouer des liens qui durent longtemps après la fermeture de la conférence, mais encore sert à motiver les participantes et les participants dans le combat qu'ils livrent quotidiennement pour protéger les droits des membres.

Annette Melanson
Présidente

Debbie Ferguson
Déléguée syndicale

Section locale 60005 du SEI

(Suite de la page 2)

d'Edmonton. En outre, les bureaux nationaux de l'AFPC et du SEI ont fait des dons considérables aux diverses œuvres de bienfaisance qui viennent au secours des victimes des incendies de la Colombie-Britannique.

Des membres du personnel et dirigeant(e)s syndicaux ont aussi prêté main forte.

Différentes activités de levées de fonds ont eu lieu dans les bureaux locaux et aux conférences. On nous a envoyé des biens pour aider à procurer des fournitures scolaires aux écoliers. Merci encore à tous ceux qui ont ouvert leur cœur et leur porte-monnaie. Vous êtes un groupe extraordinaire et je suis fière de travailler parmi vous.

Joy Harrison
Présidente locale 20026

CHANGEMENT D'ADRESSE

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 avec votre numéro d'identité de l'AFPC à un représentant local ou expédiez-le directement au bureau national : 233 rue Gilmour, Suite 602, Ottawa ON K2P 0P2.



Application des dispositions relatives au temps supplémentaire

H E U R E S S U P P L É M E N T A I R E S

Plusieurs membres ont demandé au Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) comment réagir aux pratiques de l'employeur pour ce qui est de l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires (article 28) de notre convention collective. Plus particulièrement, la première question concerne la pratique des heures supplémentaires travaillées aux taux horaires réguliers. Il semble que, dans certains bureaux, l'employeur encourage les employés à faire des heures supplémentaires en dehors de leurs heures normales de travail, mais se dit incapable de payer les taux applicables que la convention collective prescrit pour les heures supplémentaires, à cause, notamment, de restrictions budgétaires. Il dit plutôt aux employé-e-s qu'il les laissera accumuler du temps aux taux réguliers s'ils décident de faire des heures supplémentaires. En faisant cette offre, il cherche à dorer la pilule aux employé-e-s qui pourraient vouloir prendre des congés supplémentaires pendant la saison des Fêtes en décembre ou à d'autres moments sans puiser aux congés annuels ou congés compensateurs qu'ils ont déjà accumulés.

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

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

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

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

La lecture de l'article qui précède montre que le mode normal de rémunération est l'argent, si bien que l'employeur ne peut refuser une demande de rémunération en espèces. En outre, l'employé-e qui préférerait acquérir des congés compensateurs plutôt que de l'argent doit en faire la demande. Une mise en garde s'impose, toutefois: cette demande est sujette à l'approbation de l'employeur.

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

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

D. Shane O'Brien

Le point sur la NCA-SP

Les descriptions de travail et le nouveau modèle.

Bien que la nouvelle NCA-SP ne soit pas définitive, le travail de conversion des descriptions de travail au nouveau modèle est déjà commencé. Le 15 septembre 2003, le groupe de travail sur la NCA-SP s'est réuni et les syndicats ont été informés que des ateliers sur la rédaction des descriptions de travail dans le cadre de la NCA-SP ont eu lieu et que la conversion de nos descriptions de travail au nouveau modèle est déjà commencée. Pour la rédaction de descriptions de travail selon le nouveau modèle, l'employeur dispose maintenant de 43 personnes formées en anglais et 10 en français. Les séances de formation fondées sur la version du 23 juin 2003 de la norme, serviraient à intégrer les changements à la norme si nécessaire. Le Comité de la dotation du SEI a reçu la formation les 28 et 29 octobre.

Quel est ce nouveau modèle?

Les descriptions de travail de l'avenir n'auront pas l'air de celles que vous aviez jadis. L'employeur a annoncé son intention de rédiger une description de nos fonctions selon les quatre facteurs retenus dans la décision du Tribunal canadien des droits de la personne sur la parité salariale :

- **habileté**
- **responsabilité**
- **effort et**
- **conditions de travail,**

plutôt que selon le modèle actuel de rédaction rigoureusement conforme à la norme de classification.

L'employeur a aussi annoncé un examen des activités principales à énumérer dans chaque description. Une activité principale doit être directement reliée aux principaux aspects du poste, et il n'y a pas lieu d'énumérer les activités mineures ou sous-activités. Le syndicat a interrogé l'employeur sur le fait que notre convention collective énonce, à l'article 56, que nous devons recevoir un exposé complet et exact de nos fonctions, et demandé si l'employeur croit que cette obligation sera respectée avec la nouvelle formule. La réponse de l'employeur a été: «Oui, nous croyons que nous fournirons un exposé complet et exact de vos fonctions». Le syndicat réservera ses commentaires là-dessus jusqu'à ce que nous commencions à recevoir les versions finales des nouvelles descriptions de travail.

Un atelier a été développé pour enseigner à rédiger des descriptions de travail selon le nouveau modèle, et non pas pour donner une formation en classification de descriptions pour la nouvelle norme. La rédaction des descriptions a été centralisée. L'employeur a l'intention d'envoyer ces descriptions d'abord à la direction générale concernée pour approbation, puis à notre syndicat pour commentaires.

Le 27 octobre, il devait y avoir une réunion où le syndicat allait être mis au courant de la situation et recevoir une copie de l'examen du caractère non sexiste de la norme proposée. À la dernière minute, l'employeur a repoussé cette réunion à une date indéterminée en novembre pour faire l'analyse de l'examen.

Le syndicat continuera de vous tenir au courant de l'état de la NCA-SP, au fur et à mesure qu'il recevra de l'information.

Recette pour ' LA TABLE DE NÉGOCIATION '

Entrée : Le potage des Deux

INGRÉDIENTS :

(1) Un agent négociateur ouvert et compétent, (2) des éléments solidaires, (3) un employeur respectueux des travailleuses et travailleurs et de bonne foi, (3) une équipe de négociation de l'employeur avec un mandat, (4) une équipe de négociation syndicale représentative et déterminée, (6) demandes de revendications des membres, (7) l'appui des membres.

CONFECTION :

Amenez à découvert l'agent négociateur, les éléments et l'employeur et assurez-vous que le processus de négociation fera l'objet de discussions et d'engagements fermes concernant le déroulement du processus. Lorsque vous aurez une liaison limpide, ajoutez-y les membres de l'équipe de négociation de l'employeur et son mandat ainsi que les membres de l'équipe de négociation syndicale pour y donner une saveur onctueuse. Faites cuire à feu doux pendant 5 à 6 semaines. Pour terminer et faire la liaison du potage, insérez les demandes de revendications.

Servez dans un grand plat votre potage à tous les membres et vérifiez immédiatement leur appréciation.

Plat de résistance : Convention collective braisée au goût des membres

INGRÉDIENTS :

(1) 49 exécutifs de sections locales engagés et actifs, (2) 10 exécutifs de succursales impliqués et actifs, (3) des membres de conseil exécutif d'éléments déterminés et solidaires, (4) de l'information adéquate et un processus de communication efficace, (5) l'appui des membres informés, actifs et solidaires avec un vote de grève fort, (6) des séances successives et intensives de négociation, (7) un conciliateur ou un bureau de conciliation et son rapport, (8) un droit de grève, (9) différents moyens de pressions pratiqués par 100% des membres

CONFECTION :

Dans une grande marmite placez 49 exécutifs de sections locales et 10 succursales, engagés et actifs, incorporez-y les membres de conseils exécutifs d'éléments déterminés, solidaires et leaders. Recouvrez le tout d'information adéquate et ponctuelle et assurez-vous que le processus de communication efficace soit inclus simultanément. Mettre sur le rond à feu moyen. Lorsque votre mélange frémit ajoutez-y l'appui des membres informés, actifs et solidaires. Pour vous assurer que votre plat sera à la hauteur de vos attentes soutenez votre mélange d'un vote de grève fort de la part des membres. La réaction de votre mélange sera immédiate et vous pourrez incorporer des séances successives et intensives de négociation. Toutefois si le mélange n'a pas la consistance d'un ragoût, vous devrez retirer la marmite du feu et y ajouter le conciliateur ou bureau de conciliation et son rapport pour obtenir l'onctuosité désirée et obtenir votre droit de grève. Servez le tout dans un grand plateau.

Pour accompagner votre plat de résistance vous pouvez saupoudrer de différents moyens de pressions.

Dessert : Le pouding respect de la travailleuse et du travailleur

INGRÉDIENTS :

(1) des offres respectueuses des attentes des membres, (2) une entente de principe avec une recommandation d'adoption de la part du syndicat, (3) un vote de ratification amenant à la satisfaction des travailleuses et travailleurs, heureux dans leur milieu de travail

CONFECTION :

Dans un plat de service déposez les offres satisfaisantes. Réfrigérez jusqu'à ce que vous puissiez annoncer une entente de principe. Ajoutez sur le dessus une recommandation syndicale d'adoption et saupoudrez d'explications. Coiffez le tout d'un vote de ratification adopté par la majorité des membres. Pour accompagner ce plat savoureux ajoutez un coulis de travailleuses et travailleurs satisfaits et heureux dans leur milieu de travail.

Bon appétit !

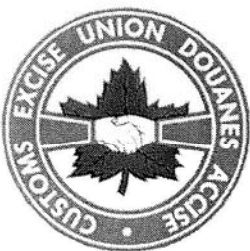
Denis Lalancette

**APPUYER VOTRE ÉQUIPE DE NÉGOCIATION
AFFICHER LA PHOTO « *Même maman disait* »
À VOTRE BUREAU.**

Même maman disait



*« ne quitte pas la table
tant que tu n'as pas terminé »*



Nous supportons notre
équipe de négociation

