## ***Accomplissementdu SEI***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Les déléguées et délégués au Congrès du SEI ont donné mandat à notre syndicat de produire une brochure pour présenter ses réalisations. Cela comprend les percées que nous avons faites dans nos rapports avec l’employeur, que ce soit par la consultation, la négociation ou l’arbitrage. Mais il y a aussi les efforts que le SEI déploie pour promouvoir et défendre les droits de ses membres devant les tribunaux et dans l’arène politique.

Les dirigeantes et dirigeants et les membres du SEI, le plus grand élément de l’Alliance de la Fonction publique du Canada, ont toujours été à l’avant-scène du combat collectif pour la promotion des intérêts de toutes les travailleuses et tous les travailleurs de la fonction publique fédérale. Nous avons participé avec fierté à de nombreux combats et savouré de nombreuses victoires avec nos « consœurs et confrères » de l’AFPC.

Nous espérons que vous conviendrez, à la lecture de cette brochure, que le SEI a jeté des bases solides pour des gains futurs. En partageant la même détermination et poursuivant un objectif commun, nous pouvons accomplir – et accomplirons – de grandes choses ensemble.

**Le SEI.**

**Hier et aujourd’hui**

Les « fonctionnaires » ont des associations qui les représentent depuis le début du XXe siècle. Les origines du SEI remontent à 1943, année où les employé-e-s du fisc se sont regroupés pour former l’Association des employé-e-s de l’Impôt du Dominion.

Cependant, les vrais syndicats de fonctionnaires fédéraux datent d’il y a à peine une génération, ayant vu le jour avec la législation du milieu des années 60 qui instituait une négociation collective libre limitée. Jusque-là, les travailleuses et travailleurs fédéraux étaient totalement à la merci de la bonne volonté de l’employeur et des politiciennes et politiciens pour leur bien-être. Il n’y avait pas de système de griefs, pas de processus d’appel, pas de droit de négociation, pas de protection contre la discrimination, le favoritisme et le harcèlement.

Lorsque le SEI lui-même a été fondé comme élément de l’Alliance de la Fonction publique du Canada en 1966, il a eu à relever le défi formidable de tirer le meilleur parti de la panoplie des lois, des règlements et des procédures pour avantager ses membres. Il faisait face en outre à un problème particulier que connaissent bien toutes les travailleuses et tous les travailleurs des gouvernements fédéral et provinciaux - l’employeur était à la fois l’adversaire et l’arbitre.

Trois grandes lois ont plongé, presque du jour au lendemain, la fonction publique fédérale dans l’ère moderne des relations syndicales-patronales. La Loi sur l’emploi dans la fonction publique (LEFP) régit les questions de dotation. La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) fixe les règles et les limites de la négociation collective. Finalement la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP) traite des questions de pension. Nous parlerons souvent de ces lois – et de leurs nombreuses lacunes – dans cette brochure.

Ces changements étaient radicaux, certes, mais, le SEI/l’AFPC et ses membres ne s’en retrouvaient pas moins avec le proverbial « verre à moitié plein ». Alors qu’il était pratique courante, dans les syndicats du secteur privé, de négocier la classification, la dotation et les pensions, ces grandes questions étaient spécifiquement exclues de la négociation pour les syndicats de fonctionnaires fédéraux. Nos membres ne jouissaient pas, non plus, de la protection offerte aux autres travailleuses et travailleurs canadiens dans des domaines comme la santé et la sécurité au travail.

Sur papier, les syndicats du gouvernement fédéral négocient historiquement avec le Conseil du Trésor. Dans la réalité, notre employeur est la présidente ou le président du Conseil du Trésor – une ministre ou un ministre. Les bureaucrates peuvent siéger à la table de négociations, mais ce sont les politiciennes et politiciens qui font les règles et dirigent le tir. Et ils n’hésitent pas à changer les règles du jeu dès lors qu’ils voient les syndicats prendre le dessus. Lorsque nous sommes devenus une agence en 1999, le processus de négociation a changé : le SEI, par l’intermédiaire de l’AFPC, négocie maintenant directement avec l’Agence.

Cela a changé en 2012 avec l'adoption du projet de loi omnibus C-45. Tout mandat doit maintenant être obtenu auprès du Conseil du Trésor.

Malgré cette inégalité des règles du jeu, le SEI et ses membres ont fait des progrès remarquables au fil des ans. Les gains arrachés dans un certain nombre de domaines important sont mis en lumière dans les pages qui suivent.

Le lecteur trouvera des renseignements plus détaillés sur la structure et les services de notre syndicat dans le *Manuel du propriétaire du SEI : Guide du Syndicat des employé-e-s de l’Impôt*.

Vous pouvez vous procurer ce manuel en vous adressant à votre point de contact local pour le SEI.

**Consultation syndicale-patronale**

Le but de la consultation syndicale-patronale est de faciliter la communication sur les questions d’intérêt pour le milieu de travail. Il s’agit de faire naître un esprit de collaboration et de confiance mutuelle entre la gestion les représentantes et représentants des employées et employés, par l’échange d’information. Si la gestion est ouverte et sincère, de nombreuses questions peuvent se régler bien avant d’arriver à la table de négociations et de devenir sources de conflits.

En même temps, elles ne limitent pas l’autorité patronale, et ne portent pas atteinte aux droits que la législation ou les conventions collectives reconnaissent au syndicat.

Certes, qui dit consultation ne dit pas forcément partage des décisions ni accord formel ; la consultation suppose néanmoins que la direction tient compte des vues et des suggestions des représentantes et représentants syndicaux.

La pratique normale veut qu’une version préliminaire des politiques touchant les employées et employés soit communiquée aux dirigeantes et dirigeants supérieurs du syndicat, et qu’on leur demande activement leur contribution. Les politiques approuvées doivent être diffusées notamment aux représentantes et représentants élus du syndicat.

Un Comité national mixte de consultation syndicale-patronale a été établi à l’intérieur de l’Agence du revenu du Canada. Les lignes directrices de ce comité ont été établies lors de leur création en 1985 et mises à jour en 2005 pour permettre la consultation aux niveaux national, régional et local.

Le Comité de consultation constitue un forum où la haute direction et les dirigeantes et dirigeants nationaux du SEI peuvent se rencontrer et échanger de l’information sur les politiques, les programmes et les conditions de travail.

Le Comité national mixte de consultation syndicale-patronale s’est donné les sous-comités suivants :

* Comité national de consultation sur les changements technologiques ;
* Comité national d’orientation en matière de santé et de sécurité. En 2000, il y a eu un amendement à la Partie II du Code canadien du travail qui rend obligatoire la création d’un Comité national d’orientation en matière de santé et de sécurité.

Une consultation significative aux niveaux régional et local est essentielle, car la plupart des décisions concernant les conditions de travail sont mises en œuvre dans tous les lieux de travail.

Le Conseil exécutif du SEI représente les membres au sein du Comité national mixte de consultation syndicale-patronale. Il se réunit chaque année en juin et en décembre avec les sous-commissaires et d’autres cadres supérieurs de l’agence. L’ordre du jour porte essentiellement sur les questions et les problèmes qui touchent l’agence et les membres du SEI au niveau national. Les problèmes non réglés aux niveaux régional et local peuvent être soulevés à ce comité national.

L’objectif est d’arriver à bâtir un esprit de collaboration et de confiance mutuelle entre la direction et les représentantes et représentants des employées et employés grâce à l’échange d’information.

**Négociation**

Depuis la création de l’Agence, le SEI a adapté et développé de nouveaux règlements sur la négociation. Il a su innover dans la conduite et la mise en place des processus de négociations. Pour assurer la meilleure représentation possible pour les membres lors des séances de négociation, le SEI a créé le comité permanent de négociation, le comité national de négociation et finalement choisit les membres de son équipe de négociation provenant uniquement du SEI.

Les rôles et responsabilités de chacun des représentants aux comités ou à l’équipe de négociation sont définis dans les règlements du SEI. Le SEI participe et veille à la mise en place de stratégies et des ressources nécessaires pour appuyer l’équipe de négociation. De plus, la présidence et la 2e vice-présidence participent au comité national de coordination/stratégie AFPC/SEI. Voici des changements importants qui sont survenus au fil des ans et depuis la création de l’Agence.

* Le SEI a participé aux modifications du règlement 15 de l’AFPC régissant la négociation et le déroulement des processus de négociation.
* Le SEI s’est assuré de la mise en place des comités de coordination de la stratégie SEI/AFPC pour la grève ou les moyens de pressions en soutient aux équipes de négociation dès l’avis de négocier afin d’amener l’employeur à signer une entente. Le SEI est à l’écoute et contacte ponctuellement et régulièrement ses sections locales afin de trouver les meilleurs stratégies ou actions nécessaires en appui à l’équipe de négociation.
* Amélioration du processus de négociation avec l’employeur. Maintenant les séances de négociation commencent dès que l’avis de négocier a été signifié à l’employeur, donc quatre (4) mois avant la date d’expiration de la convention collective. (Avant le délai était de trois (3) mois. Ce changement a été adopté lors de l’adoption de la loi sur la modernisation de la Fonction Publique C-25). Le SEI discute régulièrement d’amélioration du processus de négociation lors des réunions Syndicales Patronales afin d’atteindre les objectifs du processus de négociation et conclure une entente dans des délais raisonnables.
* Le SEI a fait des représentations afin d’obtenir que le déroulement de la négociation soit assidu et continuel, c.à.d. que les membres des équipes de négociation syndicale et patronale restent à la table de négociation tant et aussi longtemps qu’il n’y a pas d’entente ou une impasse.
* Le SEI donne sa recommandation au Comité exécutif de l'Alliance pour le nombre approprié de membres sur les équipes de négociation, cela a pour effet d’assurer un travail plus efficace et facilite la prise de décision. Notre expérience démontre que ce n’est pas le nombre de membres qui est garant d’une bonne négociation mais plutôt l’expertise, les qualités et l’expérience de nos représentants.
* Le SEI a mis en place avec l’AFPC le bulletin Info-Négo afin d’informer ponctuellement nos membres sur le déroulement des séances de négociation.
* Le SEI a modifié et adopté ses règlements en fonction de la nouvelle réalité des besoins en négociation.
* Le SEI a créé et adopté une politique de vote de grève et de ratification pour nos membres. Ces changements permettent de faire concorder les assemblées des sections locales et assure la mise en place d’assemblées pour la diffusion de l’information aux membres. Le SEI s’assure que des conférenciers puissent participer à ces réunions afin d’informer adéquatement les membres du SEI.
* Le SEI a adopté un processus de cueillette des revendications contractuelles permettant aux membres et aux sections locales de nous acheminer leurs revendications contractuelles entre les rondes de négociations.
* Le SEI a adopté une résolution qui permet aux agents de relations de travail du SEI de présenter des demandes de revendication au comité national de négociation afin de corriger des omissions ou des problèmes récurrents rencontrés par les membres.
* Le syndicat a ratifié cinq (5) conventions collectives depuis la création de l’Agence comportant des améliorations significatives.
* L’équipe de négociation a réalisé une percée en réduisant le nombre de zones pour les GL et GS.
* Le SEI, de la part du comité permanent de la négociation, a développé plusieurs articles promotionnels et a publié périodiquement des articles dans le communiqué *Nouvelles Syndicales,* afin de tenir les membres informés des différents aspects et différentes mises à jour en référence au processus de négociation. Des bulletins ponctuels sont aussi émient.
* Le SEI a fait l’histoire en négociant une nouvelle convention collective avant l’expiration de la précédente. Les impacts d’une telle réussite sont tout à l’avantage des membres qui bénéficient des modifications de la nouvelle convention collective, dès la signature de l’entente.
* Le SEI a répété cet exploit pour une deuxième ronde de négociations. Les membres du syndicat ont apprécié le fait de recevoir les avantages dès que la convention collective fut signée.
* Une nouvelle norme de classification (SP) a été établie qui a fusionné tous les groupes, y compris GL, GS, CR et PM, pour n'en nommer que quelques-uns dans la nouvelle norme SP. Cette norme de classification a été élaborée pour éliminer tout préjugé sexiste dans les salaires.

Le succès de la négociation repose sur la participation, l’engagement et la solidarité des membres du SEI.

Votre collaboration lors du processus de négociation est essentielle :

* dans l’élaboration des revendications contractuelles et
* les moyens de pressions que **nous devons tous** prendre pour obtenir les meilleures conditions d’emploi pour tous.

**Dotation**

### La dotation était, et demeure, non négociable dans la fonction publique fédérale. Le SEI a mené une longue et difficile lutte pour faire retirer cette interdiction de la loi créant l’Agence du revenu du Canada. Il semble, cependant, que l’employeur ait pris goût à mettre tous les atouts dans son jeu. Surtout, lorsqu’il est le seul à pouvoir changer les règles du jeu aussi souvent qu’il le veut. Le SEI considère toujours la dotation comme une demande prioritaire du processus de négociation.

Néanmoins, il y a quelques années, le SEI s’est donné un Comité de la dotation, dont le rôle est de défendre les intérêts des membres auprès de l’employeur pour ce qui est de la dotation. La persistance et le travail acharnés du Comité ont fini par avoir un impact réel sur de nombreuses initiatives de dotation de l’employeur.

Voici quelques exemples des réalisations du SEI grâce à l’intervention et aux conseils du Comité de la dotation :

* L’élimination des contingents utilisés dans le processus d’examen du rendement.
* La reclassification de 700 postes de commis au recouvrement CR‑4 à agents de recouvrement PM‑1.
* Un modèle de conception syndicale à utiliser pour l’exposé narratif des éléments de la Norme générale de classification pour les refontes des descriptions de poste à la Direction générale des cotisations et des recouvrements et à d’autres Directions générales.
* Des descriptions de poste spécifiques pour les postes au Numéro d’entreprise/Guichet d’affaires.
* La création d’unités distinctes de Guichet d’affaires aux Services à la clientèle.
* Une rémunération de PM‑2 d’intérim pour les employées et employés des centres fiscaux qui étaient affectés aux charges de travail des décisions. En outre, les membres accomplissant ces fonctions se sont vu donner la description de poste d’agent de participation RPC/AE, au niveau PM‑2.
* Des allégations et des arguments à utiliser dans les appels là où le ministère a établi que les postes sont « nouveaux » plutôt qu’« existants ». Le droit « absolu » de l’employeur de s’appuyer sur le paragraphe 10(1) plutôt que sur le 10(2) de la Loi sur l’emploi dans la fonction publique pour doter ces postes a été contesté avec succès.
* Des comités syndicaux-patronaux conjoints pour les questions problématiques entourant le réembauchage d’employées et employés nommés pour une période déterminée, la délégation de pouvoirs occasionnels, la scolarité requise pour les PM à la Vérification, la gestion du rendement et la modernisation des centres fiscaux.
* Une politique nationale pour éliminer les irritants déterminés par les présidentes et présidents des sections locales de centre fiscal concernant le processus de réembauchage d’employées et employés nommés pour une période déterminée.
* Des changements importants à 1 000 descriptions de poste nationales et régionales pendant les initiatives de modernisation, d’unification administrative et de NGC/NGA.
* Des changements importants à l’évaluation de « fiabilité » par le ministère (l’Agence) dans le processus de réembauchage d’employées et employés nommés pour une période déterminée.
* L’abolition de nombreux Programmes de perfectionnement par affectation là où le SEI a pu prouver qu’ils étaient incompatibles avec la Loi et le Règlement sur l’emploi dans la fonction publique.
* La reclassification du poste de conseillère et conseiller en rémunération au groupe et niveau AS‑1.
* Inciter l’employeur à opter de nouveau pour les descriptions de poste nationales au lieu de descriptions de postes régionales, en finances et administration, résultant dans la reclassification de certains postes.

Les réalisations qui précèdent sont d’autant plus dignes de mention que, comme nous l’avons déjà dit, rien n’obligeait l’employeur à négocier les questions de dotation ni même à consulter le SEI à leur sujet.

**Réaménagement des effectifs**

L’Appendice sur le réaménagement des effectifs fixe les dispositions de sécurité d’emploi négociées par l’AFPC en tant qu’agent négociateur pour les membres du SEI. L’Appendice, qui était jadis une Directive distincte de la convention collective, fait désormais partie intégrante de votre contrat.

Le SEI a son propre Comité de réaménagement de l’effectif, qui se veut un chien de garde pour empêcher l’employeur de réduire les effectifs ou de déplacer les charges de travail qui ont des conséquences pour nos membres. Le comité se réunit de façon constante.

Et bien que l’Agence du revenu du Canada ait été l’un des très rares ministères à grossir son effectif pendant les années de décroissance de la fonction publique fédérale, le Comité de réaménagement de l’effectif du SEI a continué d’effectuer un travail important.

* Le Comité a préparé et distribué des organigrammes faciles à lire pour les sections locales et les membres sur les situations de RDE
* Le Comité a distribué à tous les sections locales les mandats «suggérés» pour les comités locaux conjoints RDE
* De même, les membres du SEI n’ont pas tous échappé aux politiques de la terre brûlée des gouvernements conservateur et libéral qui se sont succédé. Par exemple, le Comité de réaménagement de l’effectif a réussi à faire déclarer qu’un exercice de réduction de personnel au Centre fiscal d’Ottawa (maintenant Centre de technologie d’Ottawa) était en réalité une situation de réaménagement des effectifs. De cette façon, les employé-e-s touchés sont tombés sous le coup des dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs et ont bénéficié de la protection qu’elle accorde et des droits qu’elle confère, au lieu d’avoir à laisser leur sort à la discrétion absolue des gestionnaires.
* La RDE a réussi à placer 95% des employés touchés au sein de l'ARC.
* En outre, il y a eu un petit nombre de cas où certaines équipes de direction ont utilisé l’Appendice sur le réaménagement des effectifs pour nos membres, en conséquence directe de l’intervention du Comité.

Le Comité continue de chercher à sensibiliser tous les membres à l’importance de la bonne application de l’Appendice sur le réaménagement des effectifs. Par exemple, le Comité insiste très fort pour que l’employé-e touché n’accepte rien d’autre qu’une offre d’emploi raisonnable (OER) et refuse tout Déplacement latéral permanent (DLP) qui irait à l’encontre de votre convention collective. De même, le Comité demeure à l’affût de toute situation susceptible d’entraîner un réaménagement des effectifs et conseille aux membres de présenter des griefs et de contester l’employeur devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Heureusement, l’AFPC a réussi à faire intégrer dans votre convention collective les dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Sans être à l’épreuve de toutes les attaques, ces dispositions assurent un plus grand niveau de protection que la « garantie d’emploi » donnée aux employé-e-s de l’Agence dans le cadre du changement de statut. L’Appendice sur le réaménagement des effectifs, c’est la sécurité d’emploi du membre. Nous devons tous la défendre chaque fois que l’employeur tente de la violer.

**Chances égales**

Le SEI appuie les chances égales pour tous ses membres, sans égard au sexe, à l’orientation sexuelle, à l’âge, à l’incapacité mentale ou physique, à la race, à la couleur, à l’origine ethnique ou nationale, aux convictions religieuses ou politiques, à l’état familial ou matrimonial, ou à une condamnation passée pour laquelle la personne a été graciée.

Ces principes ont amené le SEI à se doter d’un Comité des chances égales. Ce comité est formé de deux membres du Conseil exécutif, d’une agente ou d’un agent des relations de travail, d’un membre élu par les présidentes et présidents de section locale et de représentantes et représentants des groupes d’équité suivants : membres raciaux visibles, personnes handicapées, femmes, personnes autochtones, LGBTQ2+ (lesbiennes, gais, bisexuel et transgenres).

Le mandat du Comité des CE est vaste :

* aider et guider les membres pour ce qui est des questions de chance égale ;
* apporter leur contribution au développement des conférences régionales et nationales du SEI sur les chances égales ;
* promouvoir une plus grande compréhension des questions d’équité ;
* consulter l’employeur et collaborer avec lui sur tous les aspects de l’équité en matière d’emploi et de la diversité, pour assurer le respect des lois ;
* surveiller la mise en œuvre du Plan d’action national sur l’équité en matière d’emploi de l’Agence ;
* favoriser la sensibilisation aux questions d’équité/de diversité et appuyer ces questions entre les membres du syndicat et le public ;
* déterminer les nouvelles questions d’intérêt en matière d’équité/de diversité pour les membres du syndicat et recommander les mesures nécessaires ;
* Participer aux campagnes de syndicat sur les questions relatives aux chances égales et en faire la promotion.

La Loi sur l’équité en matière d’emploi oblige les employeurs à consulter les syndicats, et à collaborer avec eux, relativement aux politiques et aux procédures d’équité en matière d’emploi, et à la mise en œuvre de programmes et de plans d’action. Le SEI est persuadé que la collaboration doit avoir lieu à tous les niveaux. Le SEI possède des lignes directrices pour les Comités mixtes locaux de l’équité / la diversité en matière d’emploi.

La communication et le travail en collaboration avec les membres élus de notre syndicat sont également des priorités. Cela garantit que tous les partenaires jouent un rôle actif dans la mise en œuvre de l’équité en matière d’emploi.

Au fil des ans, le Comité a eu une grande influence pour amener le SEI à adopter des résolutions visant à ouvrir davantage notre syndicat en accueillant les personnes handicapées, et en encourageant les membres des groupes désignés à participer à notre syndicat.

Voici certaines de ces réalisations :

* Organisation de conférences régionales et nationales du SEI sur les chances égales.
* Avec l’approbation, appui financier pour les membres du SEI qui désirent assister à des conférences hors SEI organisées pour les groupes d’équité à des fins d’éducation.
* Tenue d’événements parrainés par le SEI dans des installations accessibles pour les personnes handicapées.
* Prestation des aides techniques nécessaires à une pleine participation aux réunions syndicales.
* Documents sur supports de substitution – comme en gros caractères et en Braille – pour les membres qui se sont auto-identifiés.
* Création d’un fonds de 10 000 $ pour aider les sections locales à assurer des communications et un accès convenables pour les membres ayant un handicap physique, ou ceux atteints d’une incapacité.

### Un règlement détaillé régissant les frais de garde familiale pour les membres assistant à des événements organisés par le SEI.

La consultation syndicale-patronale sur les questions d’équité est aussi une priorité. Il y a des réunions continues avec la coordonnatrice ou le coordonnateur national de l’équité en matière d’emploi au ministère et le Sous-commissaire des Ressources humaines sur des questions comme les Plans d’équité en matière d’emploi, l’orientation stratégique de l’équité en matière d’emploi, les résultats de l’analyse de l’effectif, la formation de sensibilisation aux questions d’équité, les programmes spéciaux pour l’embauche de membres des groupes désignés et les questions qui constituent des obstacles à la promotion des chances égales.

**Santé et sécurité au travail**

Votre lieu de travail ne doit pas vous rendre malade. Pas plus qu’il ne doit porter atteinte à votre sécurité. Et pourtant, les membres du SEI n’ont pas toujours pu compter sur les protections légales contre un environnement de travail malsain ou dangereux.

Cela peut être difficile à croire aujourd’hui, mais, jusqu’au milieu des années 80, c’est l’employeur qui, par des politiques arbitraires, réglait les questions de santé et de sécurité au travail. Et il n’y avait aucun mécanisme pour faire appliquer ses politiques.

Ce n’est qu’en 1986, après trois ans de campagne de l’AFPC, que les travailleuses et travailleurs de la fonction publique fédérale ont pu jouir de la protection des provisions en matière de santé et de sécurité du Code canadien du travail.

L’AFPC a continué de jouer un rôle de leader relativement à l’examen législatif du Code afin d’augmenter les droits de leurs membres. En 2000, le Code a connu d’importants changements. Il demande aux employeurs et aux travailleuses et travailleurs de travailler ensemble pour assurer un milieu de travail sain et sécuritaire.

Le Code demande à l’employeur qui embauche habituellement au moins 300 travailleurs d’établir une politique pour le Comité national de santé et de sécurité. L’objectif est de veiller à ce que l’on réponde aux questions en matière de santé et de sécurité au niveau corporatif. Le SEI est un participant actif au Comité d’orientation.

En collaboration avec l’employeur et d’autres syndicats membres du Comité d’orientation, nous devons :

* participer à l’élaboration de politiques et de programmes en matière de santé et de sécurité ;
* considérer les questions relativement à la santé et la sécurité soulevées par les membres ou mentionnées par un comité en milieu de travail ou par une représentante ou un représentant en matière de santé et de sécurité, et y répondre dans les plus brefs délais ;
* participer à l’élaboration et à la surveillance d’un programme de prévention qui favorise également l’éducation de travailleuses et de travailleurs relativement aux questions sur la santé et la sécurité ;
* surveiller les données sur les accidents de travail, les blessures et les risques pour la santé ;
* participer à la planification de la mise en œuvre et à la mise en place de changements qui pourraient avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail.

Le Comité d’orientation se réunit quatre fois l’an et il est coprésidé par le sous-commissaire aux Ressources humaines. Le comité traite de diverses questions, selon ce qui est indiqué plus haut, et d’autres questions qu’il juge appropriées en matière de santé et de sécurité au niveau national. Le comité reçoit également des rapports périodiques sur les accidents et les incidents.

Voici certaines des réalisations du Comité d’orientation (et auparavant du Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail) :

* Révision de la Politique de l’Agence sur la santé et la sécurité ;
* Révision du cours de formation conjoint pour les membres du Comité ;
* Révision des Procédures d’urgence pour les appels à la bombe, les incendies, les vols, etc. ;
* Campagne de sensibilisation sur les odeurs en milieu de travail ;
* Accord pour la réalisation d’une analyse du risque de la tâche pour les travailleuses et travailleurs sur le terrain ;
* Révision de la Politique sur les premiers soins ;
* Directives de communication concernant les situations où l’amiante a été identifiée ;
* Une politique de l’Agence contre la violence, les menaces, le harcèlement et les agressions commises par des personnes à l’extérieure de l’ARC ;
* Formation en santé et sécurité pour les gestionnaires ; et
* Ont convaincu l’Agence de l’importance des DEA dans les lieux de travail et une directive sur la façon dont ils doivent être utilisés.

Le SEI a également un Comité national de la santé et de la sécurité. Il est formé de deux membres du Conseil exécutif, d’un membre choisi par la Conférence des présidentes et présidents et d’une agente ou d’un agent des relations de travail qui fait fonction de conseillère ou conseiller technique.

Ce comité du SEI est la pierre angulaire des efforts que nous faisons pour veiller à ce que l’employeur se conforme à la lettre et à l’esprit des lois fédérales en matière de santé et de sécurité et des politiques de l’Agence sur la santé et la sécurité. Les membres du Comité jouent un rôle important dans la prestation d’information, de ressources et d’aide pour résoudre les problèmes soulevés par des militantes et militants en matière de santé et de sécurité, les comités de la santé et de la sécurité en milieu de travail et les membres de l’exécutif. Les problèmes critiques et importants sont immédiatement réglés avec l’employeur.

Le Comité prépare et réalise également une série de conférences sur la santé et la sécurité afin que ses sections locales et les militantes et militants soient au courant des problèmes et des inquiétudes en matière de santé et de sécurité. Lors du Congrès triennal du SEI en 2002, 2005 et aussi en 2008, les délégué-e-s ont voté en faveur de la subvention d’une série de conférences régionales de santé et sécurité au travail et d’une Conférence nationale de santé et sécurité au travail. Des activistes de santé et sécurité de toutes les sections locales participent à ces conférences et elles sont vues comme une source très valable d'information et l'éducation. Le Comité diffuse des bulletins sur la santé et la sécurité et organise des présentations lors des Conférences des présidentes et présidents. Nos membres ont également constamment accès aux cours et à la documentation de l’AFPC sur la santé et la sécurité.

Le SEI appui vigoureusement le travail de ses membres bénévoles des comités locaux de la santé et de la sécurité dans les divers lieux de travail à l’échelle du pays. Ces femmes et ces hommes méritent notre appui et notre gratitude pour le travail dévoué qu’ils consacrent au bien-être de leurs collègues de travail.

# **Changements technologiques**

Les changements technologiques dans le milieu de travail d’aujourd’hui n’ont pas de fin et sont implacables. Depuis la négociation des premières dispositions concernant les changements technologiques en 1975, le SEI n’a pas cessé de presser l’employeur de lui donner un plus long préavis des changements technologiques prévus et de donner aux employées et employés la formation appropriée.

Le Comité du changement technologique du SEI est composé de deux membres du Conseil exécutif, d'une personne élue par les Présidents à la Conférence des présidents et d'un agent des relations de travail agissant comme conseiller technique. Le Comité se réunit deux fois par année au niveau national avec les cadres supérieurs pour discuter de la mise en œuvre des technologies nouvelles ou des changements aux technologies existantes. Ce comité s’occupe aussi des problèmes qui, de l’avis des membres, sont nés du changement technologique.

Le Comité veille à ce que l’employeur comprenne l’aspect humain des changements technologiques en milieu de travail et l’incidence de certains de ces changements sur les membres. Le Comité continu également de sensibiliser l’employeur aux droits des employées et employés touchés par une situation technologique qui vont au‑delà des articles de la convention collective sur les changements technologiques.

* Le Comité a réussi à obtenir un plus long préavis de la mise en œuvre des changements technologiques.
* En outre, le Comité a réussi à obtenir que le SEI soit informé dès le lancement de projets pilotes de changement technologique.

Le Comité est aussi considéré comme comité consultatif pour le Comité national mixte de consultation syndicale – patronale.

**Mieux-Être**

Chacun de nous, à un moment ou à un autre de sa vie, rencontre des problèmes personnels. Certains problèmes peuvent être mineurs et de courte durée, d’autres beaucoup plus graves et beaucoup plus difficiles à résoudre. Il est extrêmement difficile, voire impossible, de laisser ces difficultés à la maison. Les problèmes personnels peuvent affecter votre attitude ou votre rendement au travail, et avoir un effet négatif sur vos collègues. Ces problèmes peuvent créer un cercle vicieux, où un milieu de travail malsain alourdit le fardeau personnel déjà lourd.

Voilà pourquoi l’accès au Programme d’aide aux employés (PAE) – et à ses conseils avisés et confidentiels – profite aux personnes qui en ont besoin, à leurs collègues et à l’employeur.

Le Syndicat des employé-e-s de l’Impôt (SEI) a son propre comité national sur le Mieux-être. Le comité est composé de cinq personnes : trois membres du Conseil exécutif, un membre choisi par les présidentes et présidents de section locale et un agent des relations de travail.

Le but et les objectifs de ce comité du SEI sont de promouvoir le mieux-être de nos membres en surveillant les services du PAE et le Programme de résolution de conflits offert par l’Agence du Revenu du Canada (ARC). Nous consultons l’ARC, surveillons ces programmes et réclamons des améliorations, au besoin.

Notre objectif est de nous assurer que nos membres ont accès à des services hautement confidentiels et professionnels.

Le Comité national sur le Mieux-être joue un rôle actif dans nos consultations avec l’ARC. Il s’efforce de veiller à ce que nos membres aient accès à des services professionnels et de qualité en tout temps.

**Finances**

Comme il convient à un syndicat représentant les travailleuses et travailleurs de l’Agences du revenu du Canada, le SEI surveille ses sous et prend ses finances très au sérieux.

Un Comité national des finances, présidé par la vice-présidente ou le vice-président national responsable des finances, a été créé en 1996 et est chargé de surveiller toutes les dépenses du syndicat. Deux autres membres du Conseil exécutif, un membre élu par la Conférence des présidentes et présidents et une agente ou un agent de finances et d’administration complètent la composition du Comité.

Le mandat du Comité comprend les points suivants :

* L’examen permanent de la situation financière du SEI.
* La recommandation de changements à nos Statuts ou règlements en matière financière.
* L’exposé détaillé de lignes directrices pour les dépenses relatives à des choses précises, comme les conférences, les acquisitions de matériel, les communications informatiques, etc.
* La préparation du budget du Congrès triennal, qui est soumis à l’approbation du Conseil exécutif.

Malgré l’expansion de nos services, notre syndicat a pu rester en bonne santé financière, grâce à une administration financière prudente. Il l’a fait par des placements judicieux, et en faisant preuve de responsabilité budgétaire dans ses dépenses.

**Communications**

Des membres informés sont des membres habilités.

Pour cela, le SEI s’est doté, en septembre 1999, d’un Comité national des communications.

Le Comité comprend de deux membres du Conseil exécutif, une représentante ou un représentant des présidentes ou des présidents de sections locales élus par les présidentes ou les présidents, et une conseillère ou un conseiller technique.

L’objectif du Comité est de veiller à ce que la communication soit efficace, efficiente, et réponde aux besoins du syndicat et de ses membres à tous les niveaux du SEI.

Pour ce faire, le Comité examine et analyse les communications, détermine et recommande des améliorations, élabore, met en œuvre et surveille les processus de communication, s’efforce continuellement d’améliorer et d’encourager les communications à tous les niveaux du syndicat, et en fait la promotion.

Le Comité publie le bulletin *Nouvelles Syndicales* trois fois l’an. Ce bulletin est envoyé par la poste directement chez vous. Communiquez avec votre section locale si vous ne le recevez pas.

**Comité d’action politique (CAP)**

Le Comité d’action politique est devenu un comité permanent du Syndicat des employé-e-s de l’Impôt par la résolution 468 du treizième Congrès triennal, en juillet 2005, à Saint John (N.‑B.).

Le Comité est formé de deux membres du Conseil exécutif et d’une personne élue par les présidentes et présidents de section locale à la Conférence des présidentes et présidents.

Le CAP coordonne le message national du SEI qu’utiliseront toutes nos sections locales lorsqu’elles seront appelées à mener un lobby auprès des politiciennes et politiciens fédéraux, provinciaux et municipaux au niveau local sur les questions d’importance pour les membres.

**Récompenses et titres honorifiques**

Nous avons établi un Comité des récompenses et titres honorifiques pour l’étude des candidatures à des titres honorifiques, conformément aux règlements du SEI.

Ce comité surveille l’octroi des certificats suivants :

* **Certificat Godfrey Côté** : Ce certificat est décerné aux candidates et candidats qui ont démontré leur engagement à atteindre les buts et objectifs du syndicat et qui ont travaillé cumulativement à n’importe quel niveau du syndicat pendant au moins cinq ans.
* **Certificat de réalisation** (Certificat Al Lough) : Ce certificat est décerné aux candidates et candidats qui ont démontré leur engagement à atteindre les buts et objectifs du syndicat et qui ont ait preuve de dévouement exemplaire à n’importe quel niveau du syndicat.
* **Qualité de membre à vie** : Ce certificat est décerné aux candidates et candidats qui ont démontré leur engagement à atteindre les buts et objectifs du syndicat et qui ont travaillé cumulativement au niveau de l’Exécutif local ou national du SEI pendant au moins quinze (15) ans. Il s'agit de la plus haute distinction du SEI.
* **Le Prix pour action humanitaire** : Ce prix est décerné aux candidates et candidats qui ont démontré leur engagement envers une cause humanitaire et qui ont fait preuve de dévouement exemplaire envers les autres dans sa collectivité, son pays ou le monde.
* **Le Prix de service communautaire du SEI** : Ce prix est décerné aux candidates et candidats qui ont fait preuve de dévouement et d’attachement à leur cause.
* **Subvention International Children’s Awareness Canada** Le SEI parraine une étudiante ou un étudiant en plus d'un membre en règle du SEI pour accompagner l'équipe ICA.
* **Prix de mérite dans le domaine de la santé et de la sécurité – Elizabeth (Betty) Bannon :** Ce prix est décerné aux candidates et candidats qui ont démontré leur engagement envers la protection de la santé et de la sécurité des employé-e-s de l’ARC et ont au moins cinq (5) ans de service cumulatif comme membres du SEI dans un comité local ou national de la santé et de la sécurité.

Nous offrons non seulement des certificats, mais aussi le Comité des récompenses et titres honorifiques choisit aussi les gagnantes et gagnants des bourses d’études. Les membres du SEI, leurs dépendants ou leurs petits-enfants peuvent appliquer. Il y a dix bourses d'études régionales de 1 000 $ et deux bourses d'études nationales de 2 500 $.

Les sections locales du SEI ont la possibilité de remettre des boutons-insignes de trois (3), cinq (5), dix (10), quinze (15), vingt (20), vingt-cinq (25), trente (30), trente-cinq (35) et quarante (40) ans de service aux membres qui ont servi les intérêts des autres membres pendant ces périodes, mais cette initiative n’est pas directement sous la responsabilité du Comité. Ces boutons-insignes sont présentés annuellement, sur la recommandation des dirigeantes et dirigeants syndicaux nationaux ou locaux.

**Centres d’appels**

Le Comité des centres d'appels a été créé au Congrès triennal de 2014.

Le comité est composé de deux membres du conseil exécutif et d'un membre qui travaille dans un centre d'appels élu par les présidentes ou présidents locaux représentant les membres des centres d'appels. Un agent des relations de travail nommé conseiller du comité.

Le comité promeut, encourage et s'efforce continuellement d'améliorer les conditions de travail dans les centres d'appels. Ils consultent l'employeur sur les questions liées aux centres d'appels et encouragent la communication avec les représentants des centres d'appels et les sections locales ayant des centres d'appels.

Le comité s'efforce de maintenir et de mettre à jour la liste de contact des centres d'appels et de fournir des renseignements et d’éduquer les sections locales et les militants sur les préoccupations des centres d'appels.

Encourager et aider à l'élaboration de revendications de négociation spécifiques aux enjeux des centres d'appels est une responsabilité très importante du comité.

**Nous sommes là pour vous !**

Le SEI s’engage à donner à ses membres le meilleur service et la meilleure représentation qui soient. Une représentante ou un représentant de votre section local du SEI, est la première personne à qui vous adresser pour avoir de l’aide.

Notre site Web est une source d’information importante et complète sur le SEI et ses activités. Visitez-le souvent à :

**ute-sei.org**

Lorsque vous visitez notre site, inscrivez-vous à nos listes de courriel pour recevoir votre choix de renseignements sur les négociations, nos bulletins, ou toutes les nouvelles.

Pour tout autre renseignement, n’hésitez pas à communiquer avec notre Bureau national :

Syndicat des employé-e-s de l’Impôt

Suite 800, 233, rue Gilmour

Ottawa ON

K2P 0P2

Tél. : (613) 235-6704

Fax : (613) 234-7290

Courriel : communications@ute-sei.org

**NOTES :**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**Votre point de contact local pour le SEI :**

|  |
| --- |
|  |