



MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Consœurs et confrères,

Nous sommes déjà rendus à l'automne. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que l'année 2020 a été jusqu'à présent tout sauf ordinaire!

En janvier, nous nous sommes présentés devant la Commission de l'intérêt public (CIP) afin d'expliquer nos principales revendications contractuelles et d'exposer nos positions. L'employeur a fait de même.

En attendant de recevoir le rapport de la Commission et ses recommandations, tout en voulant profiter du fait que la période de pointe pour la production des déclarations de revenus des particuliers arrivait à grands pas, et en considérant la quasi-inexistence de progrès tout au long de cette interminable ronde de négociations, il fut décidé d'augmenter la pression sur l'employeur et le gouvernement en organisant des votes de grève à travers le pays dès la mi-février afin d'être fin prêt à avoir recours à des moyens de pression, incluant le recours à la grève si cela s'avérait nécessaire. Les sessions de vote se sont mises en branle et nous avions le vent dans les voiles. Il n'est pas exagéré de dire que le soutien manifesté par nos membres était sans précédent. Et l'employeur en était bien conscient.



Malheureusement, c'est à ce moment que la pandémie de la COVID-19 a pris beaucoup d'ampleur. Notre syndicat se devait de protéger la santé et la sécurité de ses membres. C'est pour cette raison que le 13 mars dernier, en conformité avec les recommandations des autorités de santé publiques locales et nationales, l'AFPC et le SEI n'ont eu d'autre choix que d'annoncer le report de toutes les activités syndicales rassemblant un grand nombre de membres, telles que les assemblées générales annuelles, ainsi que la suspension des votes de grève.

Dans les jours et les semaines qui ont suivi, vous nous avez fait part de vos appréhensions face à cette situation sanitaire très difficile et nous vous avons entendu. Toutes nos ressources, que ce soit au niveau local, régional ou national, ont été mobilisées afin d'assurer le bien-être de chacun et chacune d'entre vous. Notre Comité national de santé et sécurité au travail a travaillé d'arrache-pied en collaboration avec l'employeur afin que les mesures requises soient prises. J'ai également discuté moi-même à plusieurs reprises avec le Commissaire de l'ARC et d'autres hauts dirigeants de l'Agence pour m'assurer que tout soit mis en œuvre pour garantir votre santé et sécurité et que le travail puisse continuer à se faire tout en s'assurant que nos membres ne subissent pas d'impacts financiers négatifs.

À la fin du mois de mars, l'employeur a lancé un appel à tous les employés de l'ARC pour qu'ils se portent volontaires afin d'assumer le rôle d'agents temporaires de Centre d'appel. Malgré le fait que nos membres travaillaient sans nouveau contrat de travail depuis près de quatre ans, nous avons décidé de collaborer avec l'ARC quant à cette initiative. Les circonstances extraordinaires causées par la pandémie et la grande détresse dans laquelle se retrouvait des millions de nos compatriotes canadiens nous ont dicté ce choix. Et ce fut la bonne décision à prendre. Nos membres étaient d'accord avec nous puisque des milliers d'entre vous

(Suite à la page 2)

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

avez répondu à l'appel. Je tiens d'ailleurs à vous en remercier chaleureusement.

Suite à la décision du gouvernement canadien de confier à l'Agence du revenu du Canada la tâche d'administrer les nouvelles prestations d'aide financière comme la Prestation canadienne d'urgence (PCU), la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants (PCUE), vous avez fait preuve d'un dévouement et d'un engagement incroyables en mettant rapidement en œuvre ces diverses mesures de soutien financier du gouvernement destinées au public pendant la pandémie tout en continuant de traiter les prestations qui sont normalement versées à la population canadienne et les déclarations d'impôts des particuliers et des entreprises en pleine saison des impôts.



Puis, le 29 avril, la CIP a publié ses recommandations. Dans son rapport, la commission s'est rangée de notre côté sur plusieurs points et a fait des recommandations à l'employeur. Dès le 30 avril, nous avons publié un message demandant à l'employeur de retourner à la table de négociation. Par la suite, notre comité national de coordination de la stratégie (CNCS) du SEI-AFPC s'est rencontré à plusieurs reprises afin de discuter du contenu du rapport et pour préparer les prochaines étapes. Nous avons émis un autre message le 7 mai dans lequel je vous informais que j'avais clairement signifié aux dirigeants de l'Agence que les négociations devaient reprendre dans les plus brefs délais. Au cours des semaines qui ont suivi, j'ai eu des entretiens réguliers avec le Commissaire et j'ai été clair que notre patience avait atteint ses limites et que la pandémie ne devrait pas servir d'excuse pour retarder la reprise des négociations. J'ai également effectué des suivis constants avec le Président national de l'AFPC afin que celui-ci continue d'appliquer de la pression sur le Conseil du Trésor et le Bureau du Premier ministre.

Afin d'augmenter la pression, l'AFPC a lancé une campagne demandant à ses membres, incluant ceux du SEI, d'envoyer un courriel au Président du Conseil du Trésor, l'honorable Jean-Yves Duclos, exigeant que les négos reprennent le plus tôt possible pour les unités de négociation qui sont toujours sans nouveau contrat de travail. Le SEI a lancé sa propre campagne de courriels ayant pour cible la ministre du Revenu national, l'honorable Diane Lebouthillier. Et vous avez encore une fois répondu à l'appel en grand nombre.

Tout au long de cette période, les discussions au sein du CNCS allaient bon train et toutes les options à notre disposition étaient discutées et aucune ne fut écartée, incluant le redémarrage des votes de grève.

Et pendant tout ce temps, nous avons tout de même continué de collaborer grandement avec l'employeur afin de livrer la marchandise pour les Canadiens et les Canadiennes. En effet, le SEI a accepté de permettre à l'employeur de recruter des employés supplémentaires sur une base volontaire pour effectuer les fonctions d'agents de centre d'appels et pour administrer les différentes prestations d'urgence.

En plus du rôle crucial joué par nos membres pendant la pandémie, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) estime qu'il a un rôle social important à jouer dans notre société. C'est pourquoi, le 25 mai dernier, nous avons annoncé l'octroi d'un don au montant de cent mille dollars (**100 000 \$**) à **Banques alimentaires Canada** afin d'aider des millions de nos concitoyens dans le besoin. Les sections locales du SEI ont immédiatement emboîté le pas et ont également donné des dizaines de milliers de dollars à diverses banques alimentaires à travers tout le pays. Je tiens à les remercier sincèrement pour leur dévouement envers vous et envers les gens moins fortunés de notre société.

De plus, à la suite de la tragédie en Nouvelle-Écosse où vingt-deux personnes innocentes ont perdu la vie les 18 et 19 avril 2020, dans le pire massacre de l'histoire du Canada, le SEI a fait un don de vingt-deux mille dollars (**22 000 \$**) à la **Croix-Rouge – Fonds Tous Ensemble**.

Puis vient le mois de juillet pendant lequel les bonnes nouvelles arrivent enfin dans cette année rocambolesque.

En effet, les négociations pour le renouvellement de notre convention collective ont repris le 14 juillet et, après une semaine et demie d'intenses discussions, notre équipe de négos a conclu le 25 juillet une entente de principe avec l'ARC pour un nouveau contrat de travail d'une durée de cinq (5) ans soit du 1^{er} novembre 2016 au 31 octobre 2021. C'est une belle victoire pour nos membres qui se sont surpassés afin de venir en aide aux Canadiennes et Canadiens durant la pandémie.

Mais les bonnes nouvelles ne s'arrêtent pas là!

L'AFPC a négocié avec succès un dédommagement Phénix pour ses membres qui est nettement meilleur que l'accord conclu par l'employeur avec d'autres agents négociateurs fédéraux. L'accord offre aux membres de l'AFPC admissibles un paiement forfaitaire juste et équitable allant jusqu'à 2 500 \$. Le 24 juillet, j'ai eu le plaisir vous informer que le SEI avait signé avec l'ARC une entente en tout point similaire à celle conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'AFPC.

Parallèlement à la conclusion fructueuse des négociations de notre nouvelle convention collective, nous avons profité de cet effet de levier pour conclure une entente historique pour notre syndicat et ses membres. En effet, cela fait maintenant près de 20 ans que nous tentions d'obtenir que la conversion administrative des employés nommés pour une période déterminée se fasse après trois (3) années de service continu comme c'est le cas dans le reste de la fonction publique fédérale. Grâce à cette entente intervenue entre le SEI et l'ARC, c'est enfin devenu une réalité!

La modification apportée aux *Procédures sur la dotation* de l'ARC (*Programme de dotation*) est liée à la conversion administrative des employés nommés pour une durée déterminée. Plus précisément, le nombre d'années de service continu requis pour qu'un employé nommé pour une durée déterminée devienne permanent passera de cinq (5) à trois (3) ans. Tous les autres aspects de la gestion des employés nommés pour une période déterminée et du *Programme de dotation* de l'ARC resteront les mêmes. Le Protocole d'entente a été signé le 18 août dernier et entrera en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2020. Le texte complet du Protocole d'entente est disponible sur notre site Internet.

Concernant le renouvellement de notre convention collective, le processus de ratification de l'entente de principe s'est tenu entièrement en ligne du 24 août au 29 septembre. Le taux de participation fut excellent et vous avez voté majoritairement en faveur de l'entente. La rétroaction reçue des membres fut très positive. Il ne nous reste plus maintenant qu'à signer la nouvelle convention collective, ce qui devrait se faire au cours des prochaines semaines.

Je tiens à profiter de l'occasion pour remercier tous les membres de notre équipe de négociation pour leur grand dévouement et leur excellent travail tout au long de cette longue et difficile ronde de négos. Vous avez fait du bon boulot!

Je veux aussi remercier toutes nos sections locales qui ont organisé des activités et ont mobilisé nos membres dans le but de soutenir notre équipe. Votre dévouement est très apprécié.

Évidemment, je dois absolument dire un immense merci à vous, nos membres, qui avez apporté un soutien indéfectible et continu envers votre équipe de négos. Vous avez également continué de faire votre travail de façon incroyable, tout particulièrement depuis le début de la pandémie de COVID-19. C'est grâce à vous si nous avons pu obtenir autant de succès! Je vous en remercie du fond du cœur et je suis très fier et honoré

d'être le Président national de votre syndicat!

En terminant, je tiens à vous assurer que le Bureau national du SEI fera un suivi serré auprès de l'employeur quant à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective et des paiements liés à l'entente de dédommagement Phénix. Nous allons aussi nous assurer que les nouvelles dispositions en lien avec la conversion administrative des employés nommés pour une durée déterminée soit mise en œuvre et respectée.

Consœurs et confrères, nous avons encore une fois fait la démonstration éclatante que lorsque nous travaillons tous ensemble, nous pouvons accomplir de grandes choses.

La solidarité, ça fonctionne!
En toute solidarité,

Marc Brière
Président national

CODES DE CONGÉ COVID

Qui aurait imaginé, il y a à peine sept mois, que nos vies et celles de tous ceux qui nous entourent seraient bouleversées? Des entreprises ont fermé ou ont considérablement réduit leurs activités; des écoles et des garderies ont été forcées de fermer. Tout cela a fait en sorte que des milliers de Canadiens ont perdu leur emploi ou ont dû faire des choix pour s'occuper de parents âgés ou d'enfants d'âge scolaire pour lesquels il n'y avait pas de services de garde facilement accessibles.

Les difficultés financières sont devenues une triste réalité pour de nombreux Canadiens. Pour les membres qui travaillent à l'Agence du revenu du Canada, l'infrastructure et la technologie de l'agence se sont prêtées à la direction d'un certain nombre d'initiatives qui ont aidé les Canadiens en cette période sans précédent.

Au cours des premiers mois de la pandémie, l'ARC a élaboré un certain nombre de codes de temps utilisés pour faire le suivi des employés qui n'étaient pas en mesure de travailler et qui ont bénéficié d'un congé payé en vertu d'un des codes de temps. Au fil du temps, l'ARC a élaboré divers plans de reprise des activités qui ont graduellement ramené la plupart des employés sur le marché du travail. La grande majorité de ces employés sont passés au télétravail. À ce jour, environ 70 % de nos membres continuent de travailler à domicile.



Au moment de la rédaction du présent article, l'ARC est devenu presque entièrement fonctionnelle, la majorité des employés travaillent maintenant de la maison ou sont de retour sur le lieu de travail.

Cette transition a entraîné des changements à l'approbation des codes de temps COVID-19. Pour être clair, ces codes de temps continuent d'exister, contrairement à la désinformation qui est parfois donnée à nos membres qui se font dire qu'ils ont été éliminés. En tant que membre, si vous vous trouvez dans une situation où on vous dit que le congé n'est plus disponible ou que vous n'y êtes pas admissible, nous vous recommandons fortement de communiquer avec votre Exécutif local pour obtenir de l'aide sur ces questions.

Voici les scénarios les plus courants pour lesquels un congé est toujours disponible. Il faut souligner que dans certains cas, les critères utilisés pour accorder le congé sont plus rigoureux que par le passé. Toutefois, il y a encore des situations pour lesquelles le congé est approprié et sera accordé.

Interactions avec une personne atteinte, ayant reçu un diagnostic positif ou malade de la COVID, ou complications après la COVID

Un employé qui doit s'isoler en raison d'un contact étroit ou de la proximité avec une personne dont le cas de COVID-19 a été confirmé peut avoir droit au *code 6990, Congé payé - Autres raisons*. Le code peut être utilisé jusqu'à ce que la période d'isolement soit terminée, que le résultat soit négatif ou qu'une autorité médicale ait confirmé qu'il est sécuritaire pour cette personne de retourner au travail. Il est à noter que si vous êtes en mesure d'effectuer le travail, il pourrait y avoir une discussion sur l'option de télétravail avec votre gestionnaire, sinon le code ci-dessus peut s'appliquer.

Dans le cas d'un employé qui relève du milieu de travail et qui est atteint de la COVID-19 ou qui présente des symptômes semblables à ceux de la COVID-19, il doit en aviser immédiatement son gestionnaire. Le gestionnaire suivra les étapes pour traiter les cas potentiels ou confirmés qui pourraient être causés par le virus. Si le membre est capable de travailler, il faut discuter de la possibilité de travailler à domicile. Si le membre est incapable de travailler, il peut avoir droit à un *code 6991, Congé payé - Maladie COVID-19*. Avant d'approuver ce congé, le gestionnaire peut avoir besoin de documents à l'appui de la demande.

Enfin, il est important de noter que les employés qui ont été infectés par le virus et qui ne sont plus contagieux, mais qui font face à des complications, devront utiliser les codes de congé de maladie réguliers à ce moment-là.

Soins d'un membre de la famille malade à cause de la COVID-19

Si un employé doit prendre un congé pour s'occuper d'un membre de sa famille malade à cause du virus, l'employeur envisagera d'abord de lui permettre de faire du télétravail ou de lui accorder d'autres assouplissements en milieu de travail. Si ce n'est pas possible, l'employé peut avoir droit au *code 6992, Congé payé - COVID-19, Soins familiaux*. Avant d'approuver ce congé, il pourrait devoir fournir des documents à l'appui.

Soins des enfants

Conformément à la mise à jour du commissaire du 8 juillet 2020, le *code 6992, Congé payé - COVID-19, Soins familiaux*, conçu pour les situations imprévisibles au cours desquelles il n'est pas possible de prendre d'autres dispositions, sera limité aux circonstances exceptionnelles. Si l'employé peut démontrer qu'il a épuisé tous les recours raisonnables pour obtenir des services de garde, il peut quand même avoir droit au *code 6992, Congé payé - COVID-19, Soins familiaux*.

Là où les écoles et les garderies sont ouvertes, on s'attend à ce que les employés envoient leurs enfants et continuent ou commencent leurs tâches normales. Les employés n'auraient pas droit à un congé payé - COVID-19, Soins familiaux (6992) s'ils choisissaient de ne pas envoyer leur enfant à l'école ou à la garderie en fonction de leurs préférences ou de leur niveau de confort seulement. C'est aussi le cas en ce qui concerne les autobus scolaires et le transport en commun. Dans ces circonstances, les employés peuvent envisager de modifier leur horaire de travail pour faciliter le transport des enfants à l'école ou à la garderie.

Si un enfant ne présente pas de symptômes, mais qu'une école, une garderie ou une autorité sanitaire lui demande de rester à la maison en raison d'une exposition potentielle au virus, on envisagera de permettre au membre de travailler à la maison. Si ce n'est pas possible, il peut quand même avoir droit à un congé payé - COVID-19, Soins familiaux (code 6992) pour subvenir aux besoins de son enfant, jusqu'à ce que le membre soit informé par l'école, la garderie ou l'autorité sanitaire que l'enfant est en mesure de retourner. Avant d'approuver ce congé, le gestionnaire peut avoir besoin de documents à l'appui de la demande.

Il y a probablement de nombreux autres exemples que nous pourrions fournir et qui pourraient répondre aux critères à prendre en compte dans les codes de congé COVID-19. Le message principal, c'est que ce congé est disponible, mais que plus de renseignements sont exigés que par le passé. Si un gestionnaire ou un chef d'équipe vous informe que ce congé n'est pas disponible, nous vous recommandons fortement de communiquer avec un membre de votre Exécutif local pour discuter davantage de la situation et tenter de résoudre le problème.

Gary Esslinger
Président du Comité des communications

NOTRE CONTRAT PRENDRA FIN LE 31 OCTOBRE 2021, ET MAINTENANT?

Eh bien, maintenant que le contrat est ratifié, vous voulez probablement savoir ce qui nous attend lors de la prochaine ronde?

Tout comme pour la dernière ronde, il y a plusieurs choses à faire et à mettre en place avant de pouvoir envisager des négociations. Le 1^{er} juillet 2021, six mois avant l'expiration du contrat actuel, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) transmet un avis de négocier à l'employeur. Cet avis indique simplement que « le temps est venu » d'entamer le processus de négociation.

Après quoi le SEI forme son Comité de la négociation pour passer en revue les revendications (plus de détails à ce sujet plus tard) et constituer un cahier de revendications prêt à présenter à l'employeur. Les revendications viennent de nombreux endroits différents et, bien sûr, elles n'aboutissent pas toutes dans la trousse finale. Elles proviennent des comités, de l'AFPC, des agents des relations de travail et, surtout, des membres mêmes qui seraient affectés par ces revendications!

Voici maintenant où vous entrez en jeu! Notre processus de revendication est ouvert et continu. Cela signifie que si vous avez une idée et que vous souhaitez la faire progresser, elle pourra peut-être être intégrée dans la trousse finale. Le processus est assez simple. Vous pouvez visiter le site Web du SEI à <https://www.ute-sei.org/fr/negociations> et cliquer sur le lien intitulé revendications contractuelles. Ce formulaire est un document Word que vous pouvez ensuite imprimer ou tout simplement sauvegarder et envoyer par courriel à votre section locale. Après l'avoir reçu, la section locale l'examinera et l'enverra au Bureau national du SEI pour qu'il soit joint aux autres revendications contractuelles reçues.

Lorsque nous avons fini de compiler notre trousse, nous communiquons avec le négociateur de l'employeur pour fixer les dates et c'est parti! Comme toujours, nous voudrions terminer le plus tôt possible, mais vous savez sûrement à quel point cela est devenu rare de nos jours. Les deux derniers contrats ont démontré qu'avec votre soutien et votre visibilité en milieu de travail, il est toujours possible d'obtenir plus. Nous avons toujours obtenu davantage que l'offre finale de l'employeur, pour ainsi dire, et c'est une victoire qui vous revient à 100 % grâce à votre participation. La solidarité, ça fonctionne toujours.

Il est fort probable que l'équipe de négociation actuelle se réunira bientôt pour faire un compte rendu de cette ronde. Ses membres examineront ce qui a fonctionné et ce qui a échoué, après quoi ils formuleront probablement une série de recommandations dont pourra se servir l'équipe chargée de négocier votre prochaine convention collective.

Adam Jackson
2^e vice-président national
Responsable de la négociation collective

RACISME ENVERS LES PERSONNES NOIRS

Consœurs et confrères,

Nous avons tous été témoins, dans les nouvelles et dans les médias sociaux, des reportages d'horreur émanant des États-Unis, et même du Canada, sur la brutalité policière, le profilage racial, la discrimination et la violence perpétrés contre les personnes Noirs et les communautés noires, et nous ne pouvons qu'être choqués et consternés par ces événements. De plus, nous avons remarqué la polarisation de la société au sujet de ces événements et de ces reportages, qui a abouti à la création du mouvement *All Lives Matter*

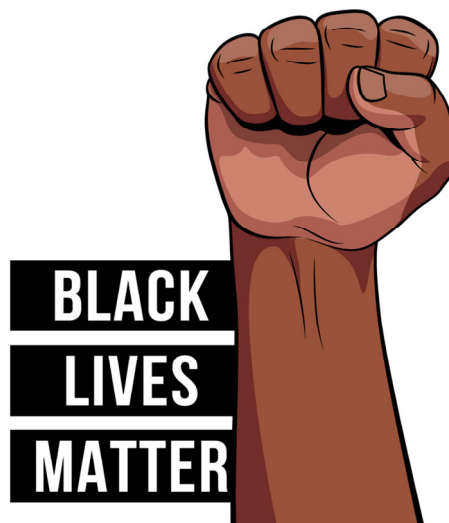
(Suite à la page 7)

(Toutes les vies comptent), qui n'a servi qu'à miner et à tenter de nier la question de la discrimination raciale systémique qui perdure contre les personnes Noirs.

La mort de l'Afro-Américain Trayvon Martin a donné lieu à une protestation contre son meurtre brutal et a déclenché le mouvement *Black Lives Matter* (La vie des Noirs compte) avec l'appui de pays et de gens de toutes couleurs partout dans le monde. Cet incident a été qualifié à juste titre de crime haineux contre les personnes Noirs. Ce qui aurait dû être le moment d'une réflexion approfondie et d'une action immédiate, en consultation avec les communautés noires, a en fait entraîné l'escalade de ces crimes haineux, comme en fait foi le meurtre de George Floyd.

Le problème de la discrimination raciale systémique à l'égard des personnes Noirs n'est pas propre aux États-Unis; et se manifeste dans de nombreux autres pays, dont le Canada. Nous avons vu des citoyens noirs de notre propre pays mourir aux mains de nos policiers et nous avons été témoins des actes de violence, de profilage racial et de discrimination systémique dirigée contre les Canadiens noirs. Les décès des Canadiens noirs, Abdirahman Abdi, Bony Jean-Pierre, D'Andre Campbell et Regis Korchinski-Paquet démontrent que le racisme contre les personnes Noirs continue d'être une cause des pertes de vie chez les personnes Noirs au Canada.

La lutte contre le racisme et la violence envers nos consœurs et nos confrères de la communauté noire repose sur la longue et déplorable histoire d'esclavage, d'oppression et de colonisation des communautés autochtones et des personnes Noirs en Amérique du Nord. Il est difficile, voire impossible, de comprendre comment, en tant que société et en tant que peuple fier vivant dans une société aussi diversifiée, multiethnique et culturelle, nous pouvons permettre que ces injustices se perpétuent et se multiplient en ce 21^e siècle. Il est essentiel que tous les Canadiens unissent leurs forces et se rallient à nos consœurs et à nos confrères noirs pour lutter avec la dernière énergie contre les traitements horribles infligés aux personnes Noirs. Pour s'attaquer à ces problèmes, il est essentiel d'écouter activement nos concitoyens noirs afin de comprendre la gravité et l'étendue des problèmes et d'obtenir leurs points de vue sur la façon dont ces questions doivent être traitées.



Les syndicats canadiens ont également un rôle important à jouer en mettant ces questions au premier plan au nom de leurs membres noirs dont ils sont les défenseurs et les alliés. Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) s'engage dans cette voie. La négociation de notre convention collective avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) a porté notamment sur un libellé interdisant la discrimination en cours d'emploi. De plus, nous avons créé des politiques internes qui régissent notre syndicat et traitent de la lutte contre la discrimination au sein du syndicat et prévoient un système de recours en cas de discrimination. Mais ce n'est pas suffisant!

Le SEI doit continuer de lutter contre toutes les formes de discrimination et doit prendre les devants en matière de changement systémique, de gouvernance et de la responsabilisation. Nous devons proposer des solutions réelles et concrètes dans le cadre de la convention collective, dans le cadre des politiques de l'ARC, au moyen de modifications législatives et réglementaires touchant les conditions d'emploi, y compris la dotation et d'autres questions semblables. Nous devons insister pour que l'employeur rende davantage de comptes et prenne des mesures immédiates pour corriger les injustices et ouvrir la voie à l'égalité et au respect. Nous devons plaider en faveur d'un soutien et de possibilités accrues pour nos membres noirs. Nous devons nous assurer que des mécanismes sont en place dans le cadre du Programme d'aide aux employés de l'ARC et de son initiative de mieux-être pour aider nos membres noirs.

Le SEI doit s'allier avec ses partenaires de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), les fédérations du travail et le Congrès du travail du Canada pour mobiliser tous les paliers de gouvernement, non seulement afin d'accroître la sensibilisation à cette discrimination systémique, mais aussi pour que des mesures immédiates soient prises afin de régler ces problèmes qui sont tolérés depuis plus 150 ans. Nous nous efforcerons de faire pression sur le gouvernement pour qu'il sensibilise davantage le public à la question, à tout le moins en incluant la discrimination systémique dans les programmes scolaires et en mettant à profit l'influence des médias.

Il est tout aussi important que nous examinions attentivement comment nous, en tant que syndicat, avons pu avoir une incidence négative sur ces questions au fil des ans et que nous révisions nos propres politiques, pratiques et traditions internes. Encore une fois, ce qui est essentiel dans le cadre de cet examen, c'est la nécessité de faire participer nos membres noirs à la détermination des problèmes précis et des mesures concrètes et tangibles pour lutter efficacement contre la discrimination systémique et y remédier. À cette fin, nous examinons actuellement des options possibles afin de déterminer l'approche la plus efficace pour mobiliser nos membres noirs.

Comme vous le savez, les enjeux entourant la discrimination systémique et le mauvais traitement des personnes Noirs ont évolué au fil des ans et il n'y a pas de solution miracle au problème. Il faudra plutôt que le SEI se livre à une réflexion consciencieuse et approfondie et qu'il établisse un plan d'action bien défini.

Jusqu'ici, j'ai fait appel au Comité des chances égales du SEI, au Conseil exécutif du SEI et à l'expertise de l'AFPC pour nous aider à régler cette question extrêmement complexe, et nous demanderons à d'autres, dont les membres noirs de notre syndicat, de nous conseiller et de nous orienter alors que nous nous efforçons de faire changer les choses. En ce qui concerne mes discussions avec le Comité des chances égales, j'ai examiné un sondage sur le racisme, la discrimination et le harcèlement et j'ai approuvé sa diffusion. Le lien vers le sondage se trouve à <https://www.ute-sei.org/fr/nouvelles-evenements/nouvelles/sondage-du-sei-sur-le-racisme-la-discrimination-et-le-harcèlement> ; je vous encourage à le remplir et à le soumettre au plus tard le 30 novembre 2020. Bien que ce sondage ne porte pas précisément sur le racisme envers les personnes Noirs, il comporte cette importante question, ainsi que d'autres formes de racisme, de discrimination et de harcèlement.

Au fil des ans, nous avons vu de nombreuses questions qui ont servi à diviser notre formidable syndicat. J'espère que tous les membres du SEI appuieront cet appel au changement, si louable et attendu depuis longtemps, et parleront d'une seule voix unifiée!

En véritable solidarité,

Marc Brière

Président national du SEI

CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à Louise Dorion (dorionl@ute-sei.org) ou via notre site Web. Si vous n'avez pas accès à un courriel, svp transmettez-le (accompagné de votre numéro de membre de l'AFPC) à un-e représentant-e local-e, ou expédiez-le directement au bureau national :

233 rue Gilmour, Suite 800, Ottawa ON, K2P 0P2.



RÉTABLIR LES LIENS

La pandémie a entraîné d'innombrables changements dans la façon dont les gens interagissent. La capacité du syndicat d'interagir et de communiquer avec ses membres n'a pas été épargnée. Nous avons dû recourir à la technologie pour mener des activités qui, en temps normal, auraient été menées en personne.

Les votes de ratification qui ont eu lieu en septembre en sont un parfait exemple. Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) a été en mesure, au moyen de webinaires, d'interagir avec un nombre important de nos membres, ce qui lui a permis de présenter de l'information précieuse sur l'entente de principe proposée. Plus important encore, il a permis aux membres d'exercer leur droit de vote sur l'accord proposé. Grâce à ce processus, un nombre sans précédent de membres a exercé ce droit et a en fin de compte voté en faveur de l'entente de principe.

Que faisons-nous, en tant que syndicat, pour nous assurer d'atteindre davantage de membres? Évidemment, on pourrait s'appuyer sur les Nouvelles syndicales, qui sont diffusées à presque tous nos membres. Nous devons en faire plus, car la pandémie a entraîné des retards importants dans la production du bulletin, celui-ci étant le premier depuis la fin de 2019.

L'une des façons les plus importantes d'interagir avec les membres consiste à donner à chacun d'entre vous le droit d'assister aux assemblées générales annuelles (AGA) de votre section locale. Celles-ci vous permettent de voter en ce qui concerne les finances et les dépenses au sein de la section locale, de discuter des changements à apporter aux statuts des sections locales et, plus important encore, de choisir les dirigeants élus qui devront défendre vos intérêts dans votre bureau local. Tout cela a été mis en veilleuse au début de mars 2020, lorsque la pandémie s'est répandue partout au Canada et dans le monde.

La probabilité de tenir des réunions en personne dans un avenir prévisible est incertaine et probablement nulle. Le SEI examine des façons d'avoir un certain degré d'interaction avec les membres à l'échelle locale. Nous étudions diverses solutions logicielles qui permettraient aux membres d'assister aux AGA virtuelles et de recevoir la même information que s'ils assistaient à une réunion en personne. Cela comprendrait la possibilité pour les personnes présentes de voter en ce qui concerne toutes les questions soumises aux membres à ces assemblées. Cela comprendrait également la possibilité de tenir un scrutin secret afin de pourvoir les postes exigeant des élections à une AGA. On espère que ce sera possible plus tard cette année, afin que nous puissions recommencer à tenir des assemblées prévues des membres où le syndicat pourra entreprendre ses activités.

Vous serez informés de la suite, et nous avons tous hâte de rétablir les liens avec vous tous, nos membres.

Gary Esslinger
Président du Comité des communications



PRENEZ UNE PAUSE

Inspiré par les informations fournies par le coordinateur - Conseillers du PAE de la région de l'Ouest

Il est important de prévoir des moments dans notre vie pour prendre des pauses afin de renforcer notre résilience et d'améliorer notre santé mentale et notre bien-être. Si nous prenons le temps de prendre une pause pour prendre soin de notre bien-être, nous pouvons souvent nous empêcher de nous surmener physiquement et émotionnellement. La liste d'activités ci-dessous met l'accent sur l'amélioration de la santé mentale des employés, y compris ceux qui peuvent souffrir de dépression, de troubles anxieux ou de stress au travail. Choisissez d'abord une catégorie, puis une activité que vous pouvez faire dans votre espace de travail ou à la maison.

CALMER

- Prenez le temps de mettre de l'ordre – Éliminez le stress
- Inspirez-vous – Recueillez et communiquez des idées inspirantes
- Méditez – Conseils pour devenir plus calme, plus énergique et plus détendu
- Écrivez ce pour quoi vous êtes reconnaissant – Journal de gratitude
- Plantez quelque chose – Prenez soin de votre bien-être
- Planifiez un repas sain – Créez votre propre plan pour des repas plus sains
- Utilisez votre esprit – Analysez et réconfortez votre corps
- Les pieds au sol – Technique pour réduire la tension
- Appelez un ami – Communiquez avec quelqu'un sur qui vous pouvez compter
- Inspirez-vous – Appréciez votre environnement

ÉNERGISER

- Boisson frappée énergisante – Des boissons de toutes sortes!
- Bienfaits de l'eau – Rappelez-vous de boire de l'eau
- Boisson énergisante – Faites le plein d'énergie durant les pauses
- Gardez des collations saines – Faites le plein de bouchées santé
- Étirez-vous à votre bureau – Conseils pour faire des étirements durant la pause
- Marchez ou roulez jusqu'au mieux-être – Calculer la distance quotidienne

RELAXER

- Promenez-vous dans la nature – Découvrez les merveilles de la nature au travail
- Rappelez-vous de bien respirer – Exercice de respiration pour réduire le stress
- Étirez votre pause – Prenez le temps de vous étirer
- Faites le point – Un outil pour évaluer comment vous vous sentez
- Voyez le positif – Technique de relaxation
- Regardez une vidéo amusante – Prenez une pause pour rire



PLEINE CONSCIENCE

La pleine conscience est la pratique qui consiste à se préoccuper consciemment de ce qui se passe dans le moment présent. Souvent, nous ressentons de fortes émotions négatives d'anxiété, de stress et de peur parce que nous nous concentrons sur le passé ou l'avenir. La pleine conscience aide à atténuer une partie de cette tension en nous amenant au moment présent. Grâce à la pratique, la pleine conscience devient un outil que vous pouvez utiliser pour maîtriser vos propres émotions dans n'importe quelle situation.

La pleine conscience n'a pas besoin de prendre beaucoup de temps; en fait, vous pouvez commencer par des exercices faciles d'une minute! Avec la permission de l'auteur, nous avons inclus une fiche d'information sur la pleine conscience.

EXERCICES DE PLEINE CONSCIENCE D'UNE MINUTE PAR LEONIE STEWART-WEEKS

1. Bâiller et s'étirer pendant 10 secondes chaque heure.

Faites un faux bâillement si nécessaire. Cela déclenchera de vrais bâillements. Dites « ah » en expirant. Remarquez comment un bâillement interrompt vos pensées et vos émotions. Il vous ramène au présent.

Ensuite, étirez-vous très, très lentement pendant au moins 10 secondes. Remarquez toute contrainte et dites « facilité » ou saluez simplement cette région (être en pleine conscience, remarquer sans jugement). Prenez encore 20 secondes pour vous en rendre compte, puis revenez à ce que vous faisiez.

2. Trois câlins, trois grandes respirations.

Serrez quelqu'un dans vos bras et prenez trois grandes respirations ensemble. Même si la personne ne respire pas avec vous, votre respiration lui fera prendre conscience.

3. Frapper les mains.

Baissez ou fermez les yeux. Prenez l'index de votre main droite et déplacez-le lentement de haut en bas sur l'extérieur de vos doigts. Une fois que vous avez caressé votre main gauche avec attention, changez de main et laissez votre main gauche caresser les doigts de votre main droite.

4. Manger consciemment un raisin sec.

Prenez un raisin sec ou un morceau de chocolat et mangez-le consciemment. Ralentissez, sentez-le, savourez-le et souriez entre les bouchées. Ralentissez délibérément. Utilisez tous vos sens pour le voir, le toucher, le sentir et le ressentir.

Ensuite, mettez-le doucement dans votre bouche et savourez-le vraiment. Savourez sa texture, son goût, comment vous le sentez dans votre bouche. Laissez-le traîner et avalez-le. Après l'avoir avalé, levez les lèvres et souriez. Faites la même chose pour chaque raisin que vous mangez ou chocolat que vous croquez.

5. Serrer le poing et respirer dans vos doigts.

Placez vos doigts et vos pouces vers le bas. Maintenant, serrez fermement votre poing. Tournez votre main de façon à ce que vos doigts et vos pouces soient tournés vers le haut et respirez dans votre poing. Remarquez ce qui se passe.

6. S'ARRÊTER.

Levez-vous et respirez. Ressentez votre lien avec la terre.

Écoutez votre corps. Baissez votre regard. Examinez votre corps et remarquez les sensations physiques ou les émotions. Évacuez les sensations, les émotions ou les sentiments désagréables en expirant. Remarquez

les plus agréables et laissez-les vous remplir en inspirant.

Observez. Levez les yeux et regardez votre environnement. Observez quelque chose dans votre environnement qui est agréable et soyez reconnaissant pour sa beauté.

7. Respiration consciente pendant une minute.

Baissez vos yeux et remarquez où vous sentez votre respiration. Il peut s'agir de l'air qui entre et sort de vos narines ou de l'élévation et de la chute de votre poitrine ou de votre estomac. Si vous ne sentez rien, placez votre main sur votre estomac et remarquez comment votre main monte et descend doucement avec votre respiration. Si vous voulez, vous pouvez simplement prolonger la durée de l'inspiration et de l'expiration ou respirer naturellement. Votre corps sait respirer.

Concentrez-vous sur votre respiration. Lorsque votre esprit vagabonde, comme il le fera, ramenez votre attention vers votre respiration. Vous aimeriez peut-être dire « penser » lorsque vous remarquez vos pensées et ramener doucement votre attention à votre respiration.

8. Méditation d'amour et de bonté.

Pendant une minute, répétez cette phrase : « Je ressens la joie, le bien-être et la bonté et la paix m'envahissent. » Vous pouvez remplacer « je » par « tu » ou « vous » et penser à quelqu'un que vous connaissez et aimez, ou simplement envoyer de l'amour à tout le monde.

9. Une aspiration.

Décidez d'une aspiration. Posez-vous simplement la question suivante : Quelle est l'aspiration de mon cœur? Faites une pause d'environ 20 secondes. Faites-le une deuxième ou une troisième fois et notez ce qui arrive. Peut-être vient-elle de l'amour, pour être gentil avec soi-même ou avec les autres, ou pour être patient.

Une fois que vous avez décidé quelle aspiration vous préférez, dites-le au début de la journée. Cela vous préparera pour votre journée et vos interactions avec les autres (et même avec vous-même).

La pleine conscience est l'un des principaux outils accessibles pour gérer l'anxiété.

Le Comité des communications espère que tous nos membres, leur famille, leurs amis et tout le monde employés à l'ARC restent en bonne santé et en sécurité. Prenez soin de vous, tant physiquement que mentalement, et le plus important :

S'IL VOUS PLAÎT



Porter un masque



**Se laver les mains
régulièrement**



**Pratiquer la distanciation
sociale**