



IL EST MAINTENANT TEMPS DE NÉGOCIER!

Ami-e-s,

Comme vous le savez, notre convention collective a pris fin le 31 octobre dernier. Notre Comité national de la négociation a examiné plus de 300 revendications soumises par les sections locales et les a regroupées dans une trousse de revendications détaillée qui sera présentée à l'employeur la semaine du 10 janvier. Tout au long du processus de préparation de la trousse, une chose était claire comme de l'eau de roche : cette ronde de négociations en serait une sur la conciliation travail-vie personnelle.

Nous avons tous et toutes été témoins de changements monumentaux dans notre façon de travailler et dans notre vie professionnelle, sans oublier les défis auxquels nous avons tous et toutes été confrontés en raison de la pandémie. Nous avons dû travailler à distance même si notre environnement ne s'y prêtait pas du tout. Et les restrictions, bien qu'elles aient été graduellement assouplies, ont forcé les travailleurs et travailleuses ainsi que leurs familles à s'adapter à une situation difficile dont ils n'étaient nullement responsables. L'employeur doit reconnaître que le monde du travail a changé pour nos membres. Notre mandat consistera donc à améliorer les avantages sociaux enchâssés dans la convention collective afin de tenir compte de cette nouvelle réalité.



N'oubliez jamais la façon dont nous nous sommes tenus debout lors de notre dernière ronde de négociations lorsque la pandémie a frappé. Vous, les membres, avez joué un rôle essentiel dans l'administration des prestations d'aide liées à la pandémie si nécessaires pour aider les Canadiens et les Canadiennes dans le besoin. Vous pouvez être fiers de ce que vous avez accompli. C'est maintenant l'occasion pour l'employeur de reconnaître tous les efforts que vous avez déployés, non pas par des courriels, des notes de service ou des mots aussi sincères soient-ils, mais avec l'ajout d'avantages sociaux et une rémunération bonifiée enchâssés dans la convention collective, qui reflètent et reconnaissent davantage le travail incroyable que vous faites et que vous continuerez de faire.

Il ne faut jamais minimiser la solidarité dont vous avez fait preuve lorsque nous avons lancé un appel à l'action et commencé à tenir des votes de grève. Nous ne voulions pas en arriver là, mais lorsque l'appel a été lancé, un nombre important d'entre vous ont répondu en masse. C'est cette mobilisation qui permettra d'ouvrir la voie à la conclusion d'une solide convention collective : il ne faut jamais sous-estimer la force de la multitude, que ce soit pour cette ronde de négociations que pour celles à venir.

Dire que la dernière ronde a pris trop de temps serait un euphémisme. Nous entamons cette ronde de négociations sans aucune envie de voir le processus s'éterniser, et nous comptons le faire savoir de façon

(Suite à la page 2)

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

claire à l'employeur. Par souci d'équité, je ne pense pas que ce dernier souhaite prolonger inutilement le processus; mais comme ce fut le cas pendant la dernière ronde de négociations, soyez assuré que votre équipe de négociation du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt se fera un devoir d'être à la table pour négocier au cours de la prochaine ronde afin de régler cette question. Nous espérons qu'il en sera de même pour l'autre partie cette fois-ci.

Je sais que je parle au nom de l'équipe quand je dis que nous vous souhaitons une prochaine année remplie de bonheur et de santé. Nous vous assurons également que nous nous battons comme nous l'avons toujours fait pour obtenir la meilleure convention possible pour vous. C'est notre mandat, c'est notre engagement. Avec votre aide et votre soutien, nous mènerons à bien cette mission.

En solidarité pour toujours

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



CONFÉRENCES RÉGIONALES SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le Comité national des chances égales s'affaire à planifier les conférences régionales pour 2022. Cette année, le SEI tiendra trois conférences partout au Canada. Voici les dates et les lieux des conférences :

- Les 29 et 30 avril 2022 – Toronto – Régions du Grand Toronto, du sud-ouest de l'Ontario et du nord et de l'est de l'Ontario
- Les 13 et 14 mai 2022 – Vancouver – Régions du Pacifique, des Montagnes Rocheuses et des Prairies
- Les 17 et 18 juin 2022 – Halifax – Région de la capitale nationale, régions de Québec, de Montréal et de l'Atlantique

Le thème de ces conférences est *Revenir à son point de départ* et comprendra de nombreux ateliers intéressants et stimulants ainsi que des conférenciers dynamiques.

Chaque section locale aura le droit d'envoyer deux (2) membres dont la participation sera financée par le Bureau national. À leurs frais, les sections locales pourront envoyer d'autres membres.



Votre Comité des chances égales encourage les sections locales à envoyer de nouveaux militants et militantes ou membres qui souhaitent participer aux comités d'équité en matière d'emploi en milieu de travail. Nous aimerions beaucoup voir de nouveaux visages à nos conférences l'an prochain.

Si l'équité en matière d'emploi est un sujet qui vous intéresse et que vous souhaitez assister à l'une des conférences dans votre région, veuillez communiquer avec l'un des membres de l'exécutif de votre section locale.

Kimberley Koch
Comité des chances égales, présidente

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

L'année 2021 tire à sa fin et, tout comme l'année précédente, elle a été marquée par la pandémie de la COVID-19 qui continue de sévir ici au Canada et à travers le monde. Selon toute vraisemblance, elle sera malheureusement présente dans nos vies pendant encore un bon bout de temps.

En raison de cette pandémie, notre syndicat a dû revoir ses façons de faire. Par exemple, nous avons apporté du soutien logistique à nos sections locales afin de leur permettre de recommencer à tenir des assemblées générales annuelles afin de rendre compte de leurs activités à leurs membres. Jusqu'à présent, ces événements se sont tous tenus de façon virtuelle et se sont somme toute très bien déroulés.

Le fait que la vaste majorité de nos membres continuent de travailler à distance à partir de leur domicile représente un défi pour nos sections locales quand vient le temps de communiquer non seulement de façon individuelle avec un membre mais également avec l'ensemble de leurs membres. Alors que nous terminons nos préparatifs en vue de la prochaine ronde de négociation qui s'amorcera en janvier 2022, nous nous devons de trouver des façons de communiquer efficacement avec nos sections locales et avec l'ensemble de nos membres. À cet effet, il est prévu que le SEI national tienne des réunions publiques virtuelles de temps en temps au cours de la prochaine année afin de pouvoir communiquer avec le plus grand nombre possible de membres. D'autres moyens de communication seront également utilisés.

Nous continuons de tenir des rencontres régulières avec l'employeur quant à un retour éventuel en présentiel d'un plus grand nombre d'employés dans les locaux de l'Agence. Certains employés continueront de faire du télétravail, d'autres reviendront au bureau alors que plusieurs auront un horaire de travail hybride (travail à la maison et au bureau de l'employeur en alternance). Avec la quatrième vague de la pandémie qui a fait rage cet automne, l'échéancier a été repoussé et, au moment d'écrire ses lignes, une cinquième vague de la COVID-19 pointe malheureusement à l'horizon.

Votre santé et sécurité demeure notre priorité absolue et nous allons continuer de collaborer avec l'employeur afin de nous assurer vous puissiez continuer de travailler dans un environnement sain et sécuritaire, peu importe l'endroit où vous effectuez vos tâches.



Par ailleurs, vous n'êtes pas sans savoir que l'Agence du revenu du Canada (ARC) a emboîté le pas au Conseil du Trésor en mettant en place une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 pour tous ses employés. Le Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI) a soulevé des problèmes et fait part de ses préoccupations, entre autre en ce qui a trait à la protection des renseignements personnels et du respect à la vie privée de nos membres, auprès de l'employeur et a proposé des modifications à la politique mais l'Agence n'a pas répondu favorablement à aucune de nos demandes. Le Bureau national du SEI a tenu plusieurs discussions avec l'AFPC quant à cette politique et le Conseil exécutif du SEI s'est aussi penché sur ce dossier.

Dans un message adressé à l'attention de tous nos membres le 9 novembre dernier, je vous informais que l'AFPC a décidé qu'elle ne s'opposera pas à la politique de vaccination obligatoire. De plus, l'Alliance nous a informé qu'elle n'appuiera pas une plainte de gel statutaire en vertu de la Loi sur les relations de travail et l'emploi dans la fonction publique fédérale ou le dépôt d'un grief de principe. En tant qu'agent négociateur, l'AFPC fait autorité en la matière et notre Élément est obligé de suivre ses directives et de respecter ses décisions à cet effet. Dans notre message, nous avons donné des instructions à l'intention des membres qui souhaitaient contester la décision de l'employeur de les mettre en congé administratif non payé ou si l'employeur leur refusait une exemption ou une mesure d'adaptation pour des raisons légitimes et convaincantes. En effet, nous avons le devoir, en tant que syndicat, de représenter les intérêts et les droits de tous nos membres.

(Suite à la page 4)

Nous avons aussi fourni des instructions à nos représentants syndicaux locaux afin de les aider à répondre aux questions et aux préoccupations des membres. Tout membre désirant contester une décision de l'employeur est en droit de s'attendre à obtenir une écoute attentive de la part de leur syndicat. Comme dans tout autre dossier, la décision de soutenir ou pas la demande d'un membre de présenter un grief à l'encontre d'une décision prise par l'employeur dans le cadre de cette politique est prise en fonction des mérites et circonstances individuelles et spécifiques de chaque cas.

Ceci étant dit, le SEI convient que la vaccination est un outil efficace pour contrôler la propagation du virus de la COVID-19 et de ses différentes souches et nous encourageons vivement tous nos membres à se faire vacciner.

En cette fin d'année, je tiens encore une fois à vous féliciter pour votre excellent travail et votre dévouement extraordinaire malgré des circonstances difficiles. Les contribuables canadiens peuvent toujours compter sur vous afin de leur offrir un service professionnel et de qualité. C'est tout en votre honneur et je vous en suis très reconnaissant.

Je tiens également à remercier tous nos représentants syndicaux pour tout leur bon travail et leur dévouement envers nos membres.

En terminant, je vous souhaite ainsi qu'à vos proches une merveilleuse période de réjouissances durant le Temps des Fêtes. Et puisse la nouvelle année vous apporter joie, bonheur et prospérité !

Joyeux Noël et Bonne Année !

Demeurez prudent et prenez bien soin de vous et de vos proches !

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national



PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Depuis le 1^{er} juin 2021, tous les employés de l'ARC et les membres de leur famille ont accès à des services externes du Programme d'aide aux employés (PAE) par l'entremise d'un fournisseur national, Homewood Health.

Les services sont accessibles par les moyens suivants :

- Téléphone – 1-866-398-9805 (français); 1-800-663-1142 (anglais)
- Télécopieur – 1-888-384-1152
- Application – <https://homeweb.ca/app?lang=fr>
- Site Web – <https://homeweb.ca/?lang=fr>

Le Comité recommande fortement à nos membres et leur famille de créer leur propre compte à l'aide d'une adresse courriel personnelle pour accéder aux outils et aux ressources en ligne, afin d'assurer une disponibilité sans restriction et d'éviter tout problème de discipline.

Une vidéo d'orientation est accessible à :

<https://www.youtube.com/watch?v=HKjqV6gmp38&t=207s>

Les membres ont pu se heurter à certaines difficultés pendant la transition, étant donné que les services de l'ancien fournisseur ont été maintenus jusqu'au 1^{er} octobre 2021 et qu'il y a eu chevauchement. Si vous éprouvez des difficultés, veuillez en informer votre section locale, qui transmettra vos préoccupations au Comité sur le mieux-être.

Des précisions sur les nouveaux services financiers et juridiques ont été obtenues : les membres ont droit à une séance d'une heure avec un conseiller financier et à une consultation d'une demi-heure avec un avocat, mais cela peut varier selon la situation. Les conseillers financiers et les avocats fournissent uniquement des services de consultation et d'aiguillage, ils ne vendent pas de produits et le service juridique ne comprend pas les conseils sur les questions liées au droit du travail.

Je vous encourage encore une fois à porter sans tarder les problèmes que vous rencontrez à l'attention de votre section locale. Plus tôt nous sommes au courant d'une situation, plus vite nous pouvons la corriger.

En toute solidarité,

Gregory Krokosh
Président, Comité sur le mieux-être

VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

En novembre 2020, une nouvelle convention collective a été signée entre le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt et l'Agence du revenu du Canada. Le numéro de décembre 2020 de Nouvelles syndicales comportait un article détaillé expliquant les ajouts à la convention collective ainsi que les changements négociés au libellé actuel de la convention collective.

Plus d'un an s'est écoulé depuis que cette convention collective a été négociée et, au cours de cette période, de nombreux nouveaux employés ont été embauchés. Le comité estime qu'il serait utile de mettre en évidence les aspects qui toucheraient une partie importante des nouveaux employés. Il est également fort probable que bon nombre de nos nouveaux membres n'ont jamais vu la convention collective ou ont peut-être une connaissance très limitée de l'information et des droits accordés aux membres qui y figurent.

Cet extrait tentera de le faire. Cet article ne vise pas à donner une interprétation juridique des dispositions énumérées, mais plutôt à expliquer l'intention de la clause du point de vue du syndicat.

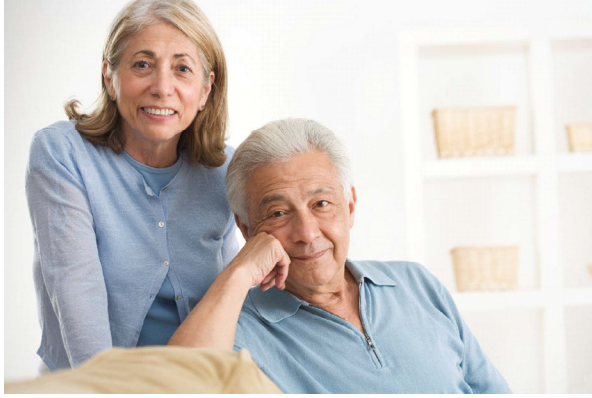
Nous voulons aussi vous donner certaines indications ou suggestions concernant les renseignements que, selon nous, vous devriez fournir quand vous demandez un congé en vertu de diverses dispositions de la convention collective. Nous espérons ainsi réduire au minimum les problèmes que vous rencontrez parfois quand vous demandez un congé.

Enfin, dans certains cas, nous citons le texte complet de la clause nouvelle ou modifiée de la convention collective, autrement nous vous invitons les membres à se reporter à l'information qui se trouvera à la page Négociation du site Web du SEI (www.ute-sei.org/fr).

(Suite à la page 6)

ARTICLE 42 – Congé payé pour obligations familiales

42.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit : une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.



Il s'agit d'une modification importante apportée à l'article 42. Cette modification signifie que le membre peut avoir accès à la plupart des congés prévus à l'article 42 relativement à une personne qui n'est pas couverte par la définition de « famille » figurant à l'article 2. Selon le Syndicat, cette modification vaut pour toutes les situations énumérées au paragraphe 42.02. Comme la nouvelle convention collective est en vigueur depuis plus d'un an, nous avons vu peu d'indications que l'employeur interprète cet article d'une manière contraire à la position du Syndicat.

Nous encourageons les membres à examiner l'article 42, qui contient 9 sous-clauses énumérant les situations pour lesquelles un congé pour obligations familiales peut être demandé et approuvé, et à se familiariser avec ce dernier.

Plusieurs scénarios sont énumérés ci-dessous :

- accompagner un membre de la famille pour des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires;
- prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- prendre soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e qui est hospitalisé;
- fournir du temps à l'employé-e afin de lui permettre de prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence;
- prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services habituels de garde ne sont pas disponibles.

Veuillez noter que le nombre total d'heures de congé pour obligations familiales dont dispose un membre au cours d'un exercice donné demeure inchangé à 45,0 heures.

Conseil : Quand vous demandez un congé pour des situations où la personne tient lieu de membre de la famille, nous vous conseillons d'indiquer à votre chef d'équipe ou gestionnaire que vous demandez ce congé en vertu du paragraphe 42.01 pour accompagner une personne chez le médecin ou le dentiste, pour prendre soin d'une personne malade, etc. et que cette personne n'est pas un membre de la famille au sens de l'article 2. Le Syndicat est d'avis qu'il n'y a pas lieu de fournir d'autres renseignements personnels.

Article 44 – Congé pour violence familiale

Un ajout extrêmement important à la convention collective était une disposition visant à protéger et à soutenir les membres qui peuvent être victimes de violence familiale.

Nous invitons les membres à lire l'article, car il est assez long; nous nous limiterons ici à souligner certains points.

Aux fins de ce paragraphe, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un-e employé-e ou l'enfant d'un-e employé-e subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec

qui l'employé-e a ou a eu une relation intime.

L'employé a droit à un total de 75 heures de congé payé au cours d'une année financière.

L'article énumère différentes raisons pouvant nécessiter un congé, comme recevoir du soutien professionnel, ou déménager de façon temporaire ou permanente.

Le congé n'a pas à être pris en un seul bloc; il peut être pris par tranches, selon les besoins de l'employé-e, jusqu'au maximum de 75 heures susmentionné.



Nouveaux membres – Copie imprimée de la convention collective

Il est probable que de nombreux membres qui ont commencé à travailler à l'ARC au début de 2021 n'ont jamais reçu une copie imprimée de la convention collective. Au cours de la dernière ronde de négociations, l'employeur a insisté pour fournir une version électronique seulement, le Syndicat a résisté à cette position et un compromis a été atteint. Les membres qui travaillaient à ce moment-là avaient la possibilité de demander une copie papier et une copie était fournie à tous les membres qui en faisaient la demande. Il a également été convenu que les **nouveaux membres** pourraient demander une copie imprimée de la convention collective à l'employeur, et que cette dernière serait fournie. Nous encourageons les membres qui souhaitent obtenir une copie papier de la convention collective à en faire la demande à leur gestionnaire; l'employeur s'engage à en fournir une.

Article 40 – Congé parental non payé

Au cours de la dernière ronde de négociations, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt a été en mesure de négocier des améliorations à la disposition de la convention collective concernant le congé parental non payé.

Les membres qui se prévalent de ce congé peuvent ainsi choisir entre une option standard d'une durée maximale de 37 semaines et une option prolongée d'une durée maximale de 63 semaines.

Toutefois, nous n'avons pas réussi à obtenir le versement de l'allocation parentale prolongée de façon qu'elle s'ajoute à l'assurance-emploi pour porter la prestation à 93 % du salaire hebdomadaire, afin de couvrir la période prolongée de congé parental non payé. Il est donc important que les employé-e-s connaissent les règles en place et les conséquences des options qui sont choisies, non seulement pour eux et elles, mais pour l'autre parent de l'enfant. Des précisions sont données ci-dessous dans le renvoi au paragraphe 40.02 sur l'allocation parentale.

L'article 40 est assez long, ce qui peut avoir contribué à certaines situations dans lesquelles l'option choisie s'est révélée ne pas être la plus avantageuse. Cet article vise à fournir des conseils et des éclaircissements, mais le membre doit quand même communiquer avec le service de la rémunération ou avec Service Canada pour s'assurer d'être au courant de toutes les répercussions de ses choix.

Un facteur important à considérer est que lorsque la mère choisit le congé parental standard ou prolongé, le conjoint ou la conjointe doit demander la même option.

Dans le paragraphe 40.02 sur l'allocation parentale, on présente d'abord les deux options, soit : (1) les prestations parentales standard et (2) les prestations parentales prolongées.

Un facteur important à considérer quand on étudie les options est que si l'on choisit l'option 1, l'employé-e pourrait recevoir une allocation parentale complémentaire s'ajoutant à ses prestations d'assurance-emploi, si bien qu'il ou elle toucherait une prestation de 93 % de son salaire hebdomadaire. Et si on choisit l'option 2, l'employé-e pourrait recevoir une allocation parentale complémentaire s'ajoutant à ses prestations d'assurance-emploi, mais pour toute la période, il ou elle recevra une indemnité réduite correspondant à 55,8 % de son salaire hebdomadaire.

Malheureusement, il y a eu des situations où les employé-e-s n'étaient pas au courant de ces différences, ce qui leur a causé des difficultés financières imprévues.

Cet article a pour but de transmettre l'information pertinente à nos membres pour qu'ils comprennent les tenants et les aboutissants d'une demande de congé faite suivant l'article.

Enfin, au cours de la prochaine ronde de négociations, nous espérons obtenir que l'allocation parentale complémentaire portant la prestation à 93 % du salaire hebdomadaire soit versée durant la période prolongée d'allocation parentale.

Gary Esslinger
Président du Comité des communications

JOYEUSES FÊTES DU CONSEIL EXÉCUTIF ET DU PERSONNEL DU SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT



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 :

RÉFLEXION D'UNE MEMBRE SUR LA PANDÉMIE DE COVID-19

Pouvez-vous croire que 2022 est à nos portes?

Je n'ai pas encore assimilé 2021, ni digéré 2020.

Cela fait-il plus de 18 mois que ce monstre invisible et viral s'est emparé de tous les aspects de nos vies? Qu'il a créé la peur et l'isolement? Frappé encore plus fort nos groupes marginalisés, qui luttent déjà; de nouveaux défis et de nouvelles exigences peuvent être trop pour eux.

Nos nouveaux bureaux ressemblent maintenant à nos salles à manger ou à nos chambres d'amis, qui ont été réaménagées pour nous permettre d'être à l'aise.

Nous misons sur un arrangement temporaire avant que le monde ne devienne plus prévisible.

Je suis assis à mon bureau et je fais un travail qui semble identique, et pourtant je me sens différent. Seul.

Les gens disent qu'ils veulent que le monde redevienne « normal »; ma vie n'a jamais été normale, et cette réflexion est terrifiante.

Ce dont le monde a besoin maintenant, c'est de la prévisibilité; où nous pouvons planifier des événements et recevoir des câlins, trinquer, et avoir plus de 20 personnes présentes. Organiser des conférences, voir les visages souriants des collègues et des dirigeants syndicaux. Cesser de m'inquiéter du fait que le prochain glissement de mon masque pourrait être nuisible.

Je dois admettre que la pandémie m'a affecté mentalement; l'isolement, trop de temps avec mes propres pensées. Regarder des gens sur Facebook et Instagram écrire des livres, faire du pain et courir des marathons a eu une incidence sur ma valeur personnelle. Ai-je accompli des tâches que je m'étais toujours promis de faire lorsque j'aurai plus de temps? Combien de temps me faut-il encore?

Si vous n'avez fait que survivre, je suis fier de vous. J'espère que quelqu'un a partagé son pain et vous a permis de lire son livre. Avec un peu de chance, quelqu'un a communiqué avec vous pour s'assurer que tout allait bien.

J'ai fait les repas avec l'épicerie que j'avais fait livrer parce que quelqu'un a éternué chez Sobeys la semaine dernière et m'a fait peur; j'ai appris que je dépense moins quand je ne mets pas les pieds dans un magasin en étant affamée et fatiguée. C'est une bonne chose, parce que j'ai moins maintenant.

J'ai fait des séances Facetime avec mes amis et les membres de ma famille, et me suis ennuyée d'eux plus que jamais.

J'ai perdu des gens que j'aimais sans pouvoir leur dire au revoir.

J'ai vu mon revenu familial diminuer, le coût de la vie augmenter; l'épicerie et le logement sont hors de portée pour certains.

J'ai passé suffisamment de temps en isolement pour développer une dépendance au vin et de m'en débarrasser. Une habitude de magasinage en ligne est en déclin.

Je suis doublement vaccinée : mon corps, mon choix.

J'ai vu des gens défendre la liberté et les droits alors qu'ils se sentent non instruits - et pourtant - défendre les décisions des gens. Tout cela est devenu trop lourd - je remercie mon syndicat de se tenir informé et de partager avec nous, de nous rassurer, de défendre nos droits et nos emplois.

Tout cela est imprévisible; je suis prête à savoir ce qui se passera en 2022 et au-delà. Je suis prête pour les gens et les câlins.

Mel Lucier
Section locale 00018 – Windsor

NOUS RECHERCHONS DES IDÉES POUR NOTRE PROCHAINE ÉDITION

Le Comité des communications espère que vous appréciez recevoir et de lire les Nouvelles Syndicales. Le Comité s'efforce de fournir des articles à la fois informatifs et utiles aux lecteurs. Cependant, nous devons parfois prendre du recul et réfléchir aux enjeux ou aux sujets qui vous intéressent en tant que lecteur.

Nous encourageons les membres à communiquer avec le comité des communications pour lui faire part d'idées d'articles qu'ils aimeraient voir inclus dans les prochaines éditions. Celles-ci seront examinées et considérées à être publiées dans les prochaines Nouvelles Syndicales.

Les membres peuvent également envoyer des questions au comité qui pourraient également être prises en considération pour un article, mais si les réponses sont trop brèves pour constituer un article, elles pourraient être incluses dans une section de Q's & R's où nous pourrions présenter des questions avec des réponses ou des commentaires sur les sujets.



Le comité reçoit de temps à autre des rétroactions au sujet des Nouvelles Syndicales ou d'un article. Il s'agit à la fois d'éléments positifs (généralement le cas) et de critiques constructives. Ces renseignements sont très utiles au comité pour l'élaboration des prochaines Nouvelles Syndicales. Il est satisfaisant pour le comité de savoir que les membres prennent effectivement le temps de lire la publication.

Veuillez faire parvenir vos commentaires, sujets ou questions à communications@ute-sei.org

PARLONS DES RÉCOMPENSES ET DES TITRES HONORIFIQUES!

Saviez-vous que votre syndicat offre de nombreuses façons de reconnaître les militantes et militants de la collectivité et au sein du syndicat? Nous invitons les membres à visiter le site Web du SEI à l'adresse www.ute-sei.org; vous verrez que c'est facile.

À partir de la page d'accueil, cliquez sur Comités dans la bannière près du haut de la page. Une liste des comités s'affiche. À gauche, il suffit de choisir le Comité des récompenses et des titres honorifiques.

Parcourez l'information sur le site du comité. Le site pourrait être révélateur pour de nombreux membres qui ne sont pas au courant de tous les gestes de reconnaissance offerts par le SEI aux membres et aux militantes et militants syndicaux.

Citons notamment les bourses d'études pour vous, vos enfants et vos petits-enfants. Ces bourses vous aideraient à assumer les coûts associés à la poursuite de leurs études. Il convient de noter que les montants des bourses nationales et régionales ont récemment été portés à 3 000 \$ et à 1 500 \$, respectivement.

Il y a des façons de rendre hommage aux militantes et militants communautaires. Le Prix pour action humanitaire, par exemple, est assorti d'un montant en argent remis à l'organisme de bienfaisance de choix du récipiendaire.

Jetez-y un coup d'œil pour voir si vous connaissez quelqu'un qui devrait être reconnu.

Il est important de savoir que certains de ces prix ont des dates d'échéance précises.

Communiquez avec l'exécutif de votre section locale, qui pourra vous aider!

Cosimo Crupi
Président du Comité des récompenses et des titres honorifiques