



MISE À JOUR DES NÉGOCIATIONS

Après plusieurs rondes de négociations frustrantes sans proposition économique de la part de l'employeur, notre équipe a déclaré que nous étions dans une impasse. Cela ne se fait jamais sans que ce soit vraiment nécessaire. Cependant, le manque de respect à l'égard des salaires et le manque de progression quant à des éléments clés comme la conciliation travail-vie personnelle, le télétravail et les mesures de protection des emplois ne nous ont laissé aucune option.

À notre avis, il était clair que l'employeur ne souhaitait pas négocier des points importants pour nos membres, ce qui nous porte à croire qu'il n'avait pas le mandat d'accorder une attention sérieuse à nos demandes. Je le répète : ces pourparlers étaient également dépourvus de toute proposition économique. Pour mettre ce manque de respect en perspective, la majorité des fonctionnaires en négociation, dont un grand nombre sont également dans une impasse, ont au moins vu les propositions économiques de l'employeur. Étant donné que ce n'est pas notre cas, nous n'avons d'autre choix que de faire avancer le processus et de nous adresser à la commission de l'intérêt public pour qu'elle présente notre cause et enfin entendre la proposition de notre employeur.



Qu'on ne s'y trompe pas : l'employeur, par son inaction, montre très clairement que l'inflation et le coût de la vie qui nous frappent tous n'ont pas d'importance pour lui. On nous félicite haut et fort pour tout le bon travail que nous avons fait pendant la pandémie, mais ça ne semble pas faire en sorte que nous méritions vraiment une augmentation. Cela en dit long sur le fait que des offres (même si elles étaient offensantes) ont été faites à d'autres équipes de négociation, mais que l'ARC ne peut pas faire une offre à nos membres. Cela s'est déjà produit. C'est un nouveau record, c'est *Le jour de la marmotte* de Bill Murray, c'est le « Déjà vu » de Yogi Berra.

Ce qui est le plus frustrant, c'est que nous devons recommencer ce processus. Nous avons toujours été prêts à négocier, et il n'est d'aucune utilité pour nos membres que l'employeur reporte encore et encore la démarche. MAIS, cela lui est très utile. Même si, au bout du compte, il y aura une grossière erreur de calcul (comme l'histoire ne cesse de le démontrer), l'employeur aimerait bien que les membres se mettent en colère et qu'avec le temps les membres se demandent « que fait le syndicat? » Eh bien, nous avons présenté des propositions économiques qui reflétaient la situation économique actuelle. Nous avons présenté nos propositions sur la conciliation travail-vie personnelle pour n'entendre que le silence en guise de réponse. Nous avons fait de la sécurité d'emploi une priorité, mais nous avons exigé qu'il n'y ait plus de sous-traitance (nos membres peuvent fièrement faire tout nouveau travail nécessaire – nous l'avons déjà prouvé), mais l'employeur ne croit pas que ce soit une priorité.

Tout cela pour dire que nous vous appuyons, que nous n'abandonnerons pas la lutte et que nous obtenons pour vous le respect que vous méritez en bonifiant les dispositions et en vous offrant un meilleur salaire. Pendant que ce processus avance, assurez-vous de vous inscrire aux avis par courriel. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec la présidence de votre section locale. Restez en communication avec le syndicat pour être mis au courant de toute séance d'information ou réunion. Nous ferons du lobbying auprès des députés clés et nous serons toujours heureux de recevoir votre aide!

Adam Jackson
2e Vice-président, président de l'équipe de négociation

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

VOUS AVIEZ DES QUESTIONS AU SUJET DES NÉGOCIATIONS

Q. En examinant la proposition d'augmentations salariales qu'a présentée le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) à l'employeur pour les années 2021, 2022 et 2023, soit des augmentations de 4,5 % (après un ajustement au marché), de 8 % et de 8 %, respectivement, je m'inquiète du fait que ces augmentations ne fassent qu'accroître l'inflation avec laquelle nous sommes actuellement aux prises.

R. Les opinions des économistes divergent au sujet des répercussions des augmentations salariales sur l'inflation. Cette divergence est d'autant plus évidente dans le contexte économique actuel.



La théorie de l'inflation par la poussée des salaires, suggère que l'inflation est causée par les augmentations des salaires. En termes simples, cette théorie sous-entend que la hausse des salaires incitera les entreprises à augmenter les prix des biens qu'elles produisent afin de maintenir leurs marges de profits, ce qui à son tour peut entraîner une hausse des taux d'inflation. Si l'on considère que les taux d'inflation actuels se situent entre 7 et 8 % et qu'on les compare à l'augmentation de deux à quatre fois des profits de bon nombre des plus grandes sociétés au Canada, on se rend compte qu'il ne s'agit pas uniquement de tenter de maintenir une marge de profits.

Cette situation montre clairement que l'appât du gain des entreprises constitue la seule raison de l'augmentation importante des taux d'inflation, et NON les augmentations salariales que les

travailleuses et travailleurs demandent pour maintenir leur niveau de vie actuel. Aucune personne ne devrait perdre son pouvoir d'achat parce qu'elle obtient une augmentation salariale qui est nettement inférieure au taux d'inflation.

Je cite un récent article de l'Alliance de la Fonction publique du Canada :

« La fonction publique peut en effet agir comme filet de sécurité lorsque l'inflation explose en offrant de bons emplois stables qui contribuent à une économie saine. L'IRIS rapporte que pour chaque dollar dépensé dans le secteur public, c'est 1,09 \$ et 1,28 \$ qui s'injecte dans l'économie canadienne. »

L'IRIS (ou l'Institut de recherche et d'informations socioéconomique) ajoute que, contrairement aux dires de nombreux économistes du secteur bancaire, les augmentations salariales qui sont négociées pour les travailleuses et travailleurs du secteur public n'ont pas d'incidence directe sur l'inflation, car les travailleuses et travailleurs du secteur public fournissent aux Canadiennes et aux Canadiens des services qui, pour la plupart, ne sont pas fondés sur un modèle à but lucratif.

La proposition d'augmentations salariales du SEI est très réaliste compte tenu des réalités économiques actuelles et elle permet à nos membres d'absorber la hausse des coûts et de maintenir un niveau de vie qui semble exacerbé par l'appât du gain. La proposition du syndicat n'aura aucune incidence marquée sur l'inflation, mais elle fera en sorte que nos membres sont en mesure de toucher des salaires justes pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Gary Esslinger
Président du Comité des communications

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Tout d'abord, j'espère que vous avez profité de la belle saison estivale afin de prendre un congé bien mérité de votre travail pour passer du temps de qualité avec vos êtres chers. Ces moments privilégiés de détente, de joie et de repos sont très importants, autant pour votre bien-être physique que mental.

L'Agence du revenu du Canada (ARC) a emboîté le pas au Conseil du Trésor en suspendant à compter du 20 juin 2022 l'application de sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 et ce jusqu'à nouvel ordre. Ceci représente une bonne nouvelle pour nos membres qui furent directement affectés par la mise en place de cette politique. En effet, les employés qui avaient été mis en congé administratif sans solde ont pu réintégrer leur emploi. Comme vous le savez, l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) a, à notre demande, déposé en mars dernier deux (2) griefs de principe à l'encontre de cette politique. Quant à la politique elle-même, il n'est pas clair si l'employeur a l'intention ou non de la rétablir dans l'avenir. Nous suivrons attentivement l'évolution de ces dossiers et vous tiendrons au courant de tout développement important.

Évidemment, la santé et la sécurité de tous nos membres est LA priorité absolue de notre syndicat. Nous continuons à avoir des discussions fréquentes avec les représentants de l'employeur afin de nous assurer que toutes les mesures nécessaires soient mises en place pour garantir que tous les milieux de travail, que ce soit dans les bureaux de l'Agence ou à domicile, sont sécuritaires. De plus, nous tenons des rencontres régulières avec l'employeur quant au retour potentiel dans ses locaux d'un nombre grandissant de nos membres.

Lors de la dernière rencontre entre notre équipe de négociation et celle de l'employeur, notre équipe n'a malheureusement eu d'autre choix que de déclarer l'impasse dans les négociations et a demandé à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral de nous aider à faire avancer les négociations. Le scénario s'étant produit lors de la dernière ronde de négociation s'est répété de nouveau cette fois-ci. Ceci est inacceptable et même carrément insultant surtout lorsqu'on considère l'extraordinaire travail que vous avez effectué depuis le tout début de la pandémie de COVID-19 en administrant non seulement les programmes fiscaux mais également les programmes d'aide financière d'urgence du gouvernement fédéral et en prêtant aussi main-forte à d'autres ministères fédéraux qui en avaient urgemment besoin. Nous méritons beaucoup plus de respect et de considération de leur part. Assez, c'est assez!

Je vous demande encore une fois de montrer clairement à l'Agence du revenu du Canada et au Conseil du Trésor que nous ne céderons pas devant eux et que nous soutenons tous et toutes sans réserve notre équipe de négociation. Afin de vous permettre de démontrer votre soutien à l'équipe de négos, vous trouverez à l'intérieur de cet envoi une affiche avec deux slogans. Je vous demande d'utiliser cette affiche et de la mettre bien en vue dans votre lieu de travail et lors de rencontres liées au travail ou encore lorsqu'on vous le demandera dans le cadre d'activités organisées par le syndicat. Il est primordial que l'employeur voie et sache que vous pensez à la négociation en tout temps et que vous soutenez votre équipe de négociation de façon indéfectible.

Dans un autre ordre d'idées, j'aimerais vous informer que la tenue d'assemblées générales annuelles (AGA) par nos sections locales reprend de plus belle cet automne. Certaines sections locales continueront de tenir leur AGA de façon virtuelle alors que d'autres choisissent plutôt de recommencer à les tenir en personne. Étant donné que les autorités de santé publique n'imposent plus en ce moment de restrictions sanitaires, la décision de tenir leur AGA dans un format en particulier revient à chacun des exécutifs de nos sections locales comme c'est normalement le cas.

Je tiens également à vous rappeler que notre syndicat recommande fortement à tous ses membres de déposer un avis d'opposition à l'encontre de l'avis de cotisation provenant de l'ARC pour l'année 2021 concernant la partie du revenu déclaré qui représente des dommages-intérêts généraux versés en vertu d'un accord de

**I SUPPORT MY
BARGAINING TEAM**



**J'APPUIE MON
ÉQUIPE DE NÉGO**

(Suite à la page 7)

COMMENT IDENTIFIER VOTRE SECTION LOCALE ET VOTRE IDENTIFIANT DE L'AFPC

Avez-vous conservé l'enveloppe dans laquelle vous avez reçu ce journal syndical? Si oui, prenez un moment pour la regarder maintenant.

Deux renseignements importants se trouvent juste au-dessus de votre nom et de votre adresse. Le premier est le numéro de votre section locale et le deuxième, votre identifiant de l'AFPC.

XXXXX 1234567
Jeanne Smith
123 rue de la domicile
Ville, Prov A1A 1A1

Si le numéro de votre section locale est affiché comme ceci : XXXXX, cela signifie que vous n'avez pas encore été assigné à une section locale. Veuillez nous contacter à cette adresse courriel : membership@ute-sei.org en indiquant votre numéro d'identification de l'AFPC, votre nom, votre adresse domiciliaire, votre numéro de téléphone personnel, votre adresse courriel personnelle, le titre de votre emploi, le bureau que vous considérez comme votre emplacement physique de travail ainsi que la meilleure façon de vous rejoindre. Un de nos employés vous contactera dans les plus brefs délais.

Si vous avez un jour besoin de contacter l'un ou l'une de vos représentants syndicaux de votre section locale, il vous sera utile d'avoir noté le numéro de votre section locale lorsque vous visiterez notre site internet à l'adresse <https://www.ute-sei.org/fr/a-propos/sections-locales>. Vous sélectionnerez d'abord votre région, puis, lorsque la liste des noms et des numéros des sections locales s'affichera, vous choisirez le numéro de votre section locale. Nous vous conseillons d'ajouter cette page à vos favoris afin que vous puissiez y accéder plus rapidement à l'avenir. Si vous avez un problème au travail ou une question portant sur votre convention collective, cette page contient les coordonnées des membres de l'exécutif et des délégués de votre section locale.

Susan Duncan
Comité des communications

CHOISIR UNE DATE DE DÉPART À LA RETRAITE

À quel moment prendre sa retraite? Le site Web de l'Agence du revenu du Canada contient tous les renseignements dont vous avez besoin pour déterminer à quel moment vous êtes admissible de recevoir des prestations de retraite et quel en sera le montant. On recommande à tout le monde, et non uniquement aux personnes qui s'apprêtent à prendre leur retraite, de faire cette lecture. Une fois que vous avez pris la décision de prendre votre retraite, vous pourriez devoir réfléchir sérieusement à la journée exacte à laquelle vous la prendrez.

Prendre sa retraite en décembre ou en janvier? À l'âge de 65 ans, les travailleuses et les travailleurs qui reçoivent des prestations de retraite de la fonction publique (au titre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* [LPFP]) ou qui ont droit aux prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) verront leurs prestations de retraite réduites selon la formule préétablie suivante, prévue par la loi :

***.00625 x nombre d'années de cotisation x moyenne des maximums
des gains ouvrant droit à pension, ou salaire moyen, selon la moindre de ces deux éventualités***

Si vous envisagez de prendre votre retraite en début d'année, il pourrait toutefois être avantageux de la devancer au 30 décembre. Comme votre premier jour de retraite correspond au premier jour suivant votre démission, votre date de départ à la retraite serait donc le 31 décembre. Cette suggestion peut réduire les répercussions découlant de l'intégration avec le RPC/RRQ (voir ci-dessus), dont le calcul est prévu dès l'âge de 65 ans.

Par exemple, si vous prenez votre retraite le 1^{er} janvier 2023, la formule de réduction prévoit l'ajout d'une année au « nombre d'années de cotisation », ce qui augmente le montant de la réduction. Toutefois, si vous

(Suite à la page 5)



quittez votre emploi le 30 décembre 2022, le montant de la réduction est moins élevé, car votre nombre d'années de cotisation compte une année de moins. En d'autres termes, si vous prenez votre retraite après l'âge de 65 ans, vous pourriez recevoir des prestations de retraite plus élevées, et indexées au coût de la vie, pour le reste de votre vie.

Les employés qui envisagent de prendre leur retraite en début d'année pensent, à tort, que les congés payés ou les heures compensatoires acquis, mais non utilisés, seront payés immédiatement. En prenant une telle décision, ces personnes souhaitent que les paiements soient imposés au cours de l'année où les revenus sont

les moins élevés. Cependant, lorsque la date de départ à la retraite est le 30 décembre, il y a peu de chances (voire aucune) que les paiements forfaitaires soient versés durant l'année en cours. Il est plus probable que ces montants soient payés, et donc imposables, au cours de la nouvelle année.

Indexation. Le régime de retraite constitué en vertu de la LPFP prévoit une indexation en fonction de l'indice des prix à la consommation et du nombre de mois complets de retraite. Par exemple, si vous démissionnez le 29 juin 2022, le calcul de l'indexation compte, à compter du 1^{er} janvier 2023, les 6 mois sur 12 pendant lesquels vous êtes en retraite en 2022 (ou 6/12 de l'indexation annuelle). Si votre dernier jour de travail est le 30 juin 2022, votre date de départ à la retraite réelle est le 1^{er} juillet et vous obtiendriez 5/12 de l'indexation le 1^{er} janvier 2023. Vous avez droit à l'indexation qui correspond aux mois *complets* où vous êtes à la retraite : c'est pourquoi l'on vous suggère que votre dernier jour de travail tombe un jour avant la fin du mois. Si nous tenons compte d'une indexation de 2 % pour un revenu de pension de 30 000 \$, le montant d'indexation pour une année complète représenterait une augmentation de 600 \$ par année ou de 50 \$ par mois. Reprenons cet exemple : si la date de démission est le 29 juin 2022 (un jour avant la fin du mois), une retraitée ou un retraité obtiendrait une augmentation de son revenu de pension de 300 \$ par année ou de 25 \$ par mois (6 mois sur 12) l'année suivante. Si la date de démission de cette retraitée ou de ce retraité est le 30 juin, l'augmentation de son revenu de pension serait de 250 \$ par année ou de 20,84 \$ par mois (5 mois sur 12). Il s'agit d'une petite augmentation de 4,16 \$ par mois, mais pour le reste de votre vie.

Prendre sa retraite le lundi ou le vendredi? Prenez votre retraite le lundi plutôt que le vendredi, car vous accumulez trois jours supplémentaires de service ouvrant droit à pension, tout en ayant seulement à travailler une journée de plus. Cette suggestion est encore plus avantageuse si le lundi est un jour férié. Dans un tel cas, le fait de travailler le mardi, plutôt que de partir le vendredi, vous permet d'accumuler quatre jours supplémentaires de service ouvrant droit à pension.

Travailler les 10 premiers jours ouvrables du mois. Si vous travaillez les 10 premiers jours du mois, vous avez droit à votre congé annuel (calculé au prorata, bien entendu) ainsi qu'à votre prime au bilinguisme pour ce mois. Le congé peut être pris ou payé, à votre discrétion.

Attendre une augmentation de salaire. Il faut reconnaître que cette attente aura peu d'incidence sur votre revenu de pension, car la moyenne de vos gains ouvrant droit à pension est établie sur 5 ans. Par contre, vos prestations supplémentaires de décès tiendraient compte de l'augmentation de salaire. La question est de savoir s'il est logique de reporter votre retraite jusqu'à ce que vous receviez votre augmentation. La réponse est bien sûr propre à chaque personne.

Prises une à une, ces possibles augmentations de votre revenu de pension peuvent sembler minimes, mais avec le temps et l'indexation, elles pourraient représenter une somme importante.

Melanee Jessup
Présidente, section locale 00015 de Kitchener
Comité des communications

UNE QUESTION DE CHOIX

Le rôle des syndicats est de soutenir leurs membres et de protéger les droits des travailleurs et travailleuses. À plus grande échelle, les syndicats font pression pour des changements sociaux plus larges, considérés comme un soutien aux travailleurs, travailleuses et aux Canadiens au sein de la société.

La décision de la Cour suprême des États-Unis d'annuler une décision fondamentale de longue date privant une femme de la possibilité de prendre ses propres décisions en connaissance de cause en matière de soins de santé a fait des vagues dans le monde entier.

Nous comprenons que des questions telles que celle-ci suscitent des réactions émotionnelles très fortes de la part de personnes des deux côtés. Le syndicat le reconnaît et respecte les positions individuelles adoptées, mais nous soutenons le principe du choix et appuyons les voix de ceux qui ont à cœur le choix individuel, comme le reflète l'article suivant.

Gary Esslinger
Président, Comité des communications

ÇA NE POURRAIT JAMAIS NOUS ARRIVER ICI, AU CANADA

Ça ne pourrait jamais nous arriver ici, au Canada... C'est une phrase que nous disons si souvent en réponse aux nombreux événements qui surviennent aux États-Unis. Cela s'applique également à de nombreux pays du monde où le gouvernement semble vouloir faire marche arrière en ce qui concerne les libertés et les gains acquis pour les citoyens, en particulier les femmes et les minorités.

L'abrogation de *Roe v. Wade* par la Cour suprême des États-Unis constitue le plus récent exemple. Pendant près de 50 ans, *Roe v. Wade* a garanti aux femmes le droit de faire leurs propres choix en matière de santé, y compris l'accès à des services d'avortement.

En quoi le Canada est-il différent? Seule une femme sait quel est le bon choix pour elle, et toutes les avenues en matière de santé et de reproduction des femmes doivent être accessibles en toute sécurité, sans obstacle.

À l'heure actuelle, le Canada n'a pas de loi sur l'avortement; il est considéré comme tout autre acte médical et est réglementé par les gouvernements provinciaux et territoriaux, ainsi que par les ordres professionnels. Sans surveillance adéquate, cela pourrait donner un pouvoir important aux provinces. Elles pourraient rédiger des lois et imposer des limites à l'accès aux soins de santé pour les femmes. Ces mesures pourraient notamment comprendre l'accord ou l'approbation de plus d'un médecin, l'obligation d'avoir accès à un avortement dans un hôpital provincial plutôt que dans une clinique, des délais légaux pour la procédure ou l'interdiction pure et simple de la procédure.

Il y a beaucoup de choses que nous pouvons faire, comme du lobbying au niveau provincial et fédéral afin d'assurer et d'améliorer l'accès pour les femmes canadiennes.

1. Renforcer la Loi canadienne sur la santé (LCS).
La LCS doit être améliorée afin de veiller à ce que les provinces n'imposent pas de frais administratifs ou n'omettent pas de couvrir les frais de déplacement dans les situations où il n'y a aucun établissement de soins de santé local.
2. Les provinces et les territoires doivent respecter la Loi canadienne sur la santé et veiller à ce que les fournisseurs de soins de santé et les établissements disposent de l'infrastructure dont ils ont besoin pour fournir des soins d'avortement. Il s'agit tout simplement, par exemple, de codes de facturation appropriés, de l'accès aux échographies et de politiques de soins en temps opportun.
3. Créer le portail Web promis de Santé Canada qui contiendra des renseignements exacts et impartiaux sur la santé et les droits sexuels et reproductifs, et qui s'attaquera à la désinformation sur l'avortement.
4. Demander que le gouvernement fédéral augmente les transferts fédéraux en santé en lien avec l'expan-

(Suite à la page 7)

(Suite de la page 6)

sion des services de santé reproductive et sexuelle à l'échelle du pays.

5. Exiger que le Fonds pour la santé sexuelle et reproductive de Santé Canada dispose d'un financement établi sur une base permanente. Ce financement a été créé en 2022, mais à l'heure actuelle, il devrait expirer en 2024.

On croit à tort que les avortements sont utilisés par négligence comme moyen de contraception par de jeunes mères non mariées. Ce n'est pas le cas, en fait, plus de la moitié des femmes enceintes utilisaient une forme de contraception. La moitié des femmes qui veulent se faire avorter ont déjà des enfants à la maison et comprennent les exigences que cela entraînera, et 75 % vivent au seuil de la pauvreté ou en dessous. (Bien qu'il s'agisse de statistiques américaines, il est probable que les statistiques canadiennes soient semblables.)

En tant que Canadiennes et Canadiens, nous devons veiller à ce que les choix des femmes en matière de santé soient laissés entre les mains de celles qui sont touchées par ces décisions, et non dans celles d'individus qui ne sont guidés que par leurs propres opinions. Malheureusement, de plus en plus de gouvernements et d'individus, au Canada, aux États-Unis et dans de nombreux autres pays, tentent de faire reculer ce droit.

Mel Lucier
Membre du Comité des chances égales

(Suite de la page 3)

règlement négocié par l'AFPC à titre de compensation pour le stress, l'aggravation et la douleur et la souffrance, causé par le système de rémunération Phénix. Pour nos membres demeurant au Québec, vous devez également déposer un avis d'opposition à l'encontre de l'avis de cotisation provenant de l'Agence du revenu du Québec (ARQ). Vous retrouverez toutes les informations nécessaires, y inclus un libellé proposé sur notre site Internet (www.ute-sei.org) afin de vous aider à déposer un avis d'opposition. Nous avons publié des messages à cet effet le 3 mars et le 28 juillet.

Au mois d'août, l'AFPC a annoncé qu'elle avait réussi à négocier, avec le concours des autres agents négociateurs, de grandes améliorations au Régime de soins de santé de la fonction publique. La nouvelle entente entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Quant à la négociation en lien avec le Régime de soins dentaires, l'AFPC a déposé une plainte de pratique déloyale de travail contre le Conseil du Trésor, qui refuse de négocier un nouveau régime de soins dentaires pour des dizaines de milliers de fonctionnaires fédéraux. Pour obtenir plus d'informations, je vous invite à consulter notre site internet.

Par ailleurs, je tiens à souligner que les améliorations au Régime de soins dentaires et au Régime de soins de santé de la fonction publique sont négociées séparément, en marge des négociations des conventions collectives. Je prends le temps de vous le mentionner parce que nous recevons régulièrement des demandes de revendications contractuelles à ce sujet bien que nous ne pouvons pas négocier les termes de ces régimes lors des négociations de contrats de travail.



Je profite de l'occasion qui m'est donnée pour vous remercier sincèrement pour tout le bon travail que vous continuez à effectuer, pour votre dévouement exemplaire envers la population du Canada et pour votre soutien continu envers votre syndicat.

Ensemble, nous sommes forts. N'oubliez jamais cela !

Demeurez prudent et prenez bien soin de vous et de vos êtres chers.

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE CE QUE C'EST ET LES AVANTAGES D'Y ASSISTER

Compte tenu de notre nouvelle normalité, la plupart des membres continueront de travailler de la maison à temps plein ou de façon hybride. Les occasions de rencontrer les représentants syndicaux de votre section locale, et même d'autres membres, sont rares ou presque inexistantes. Les réunions, comme l'assemblée générale annuelle (AGA), qu'elles se déroulent en personne ou virtuellement, donnent aux membres l'occasion d'établir des liens avec d'autres membres, de parler aux dirigeantes et dirigeants de leur section locale ou de leur poser des questions, ou d'entendre les dirigeantes et dirigeants nationaux du syndicat sur des questions d'importance pour les membres.

Chaque année, l'Exécutif de votre section locale enverra aux membres une invitation à assister à la prochaine AGA. Cependant, qu'est-ce que l'AGA et pourquoi devriez-vous y assister?

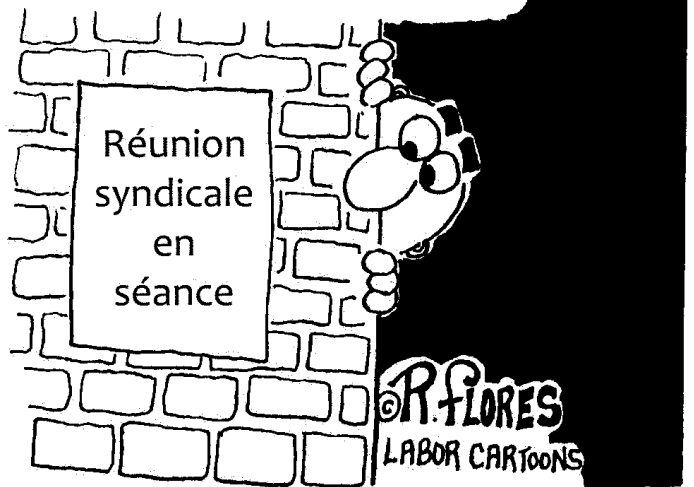
L'AGA est requise pour que l'exécutif fasse un rapport sur toutes les questions qui ont eu lieu au cours de l'année précédente. Il s'agit surtout de rapports financiers des dépenses et des revenus de la section locale, provenant principalement des cotisations syndicales. On y présente également de l'information sur l'orientation de la section locale pour l'année à venir. Les membres qui assistent à la réunion sont chargés de prendre les décisions, notamment d'élire des dirigeantes et dirigeants à l'Exécutif de la section locale. Les règles qui régissent le fonctionnement de la section locale sont généralement contenues dans des statuts qui ne peuvent être modifiés qu'avec l'appui des membres et qui doivent être modifiés à l'AGA. Toutes ces questions importantes relèvent de la responsabilité des membres.

Pour pouvoir mener à bien toutes ces activités essentielles, il doit y avoir un quorum de membres présents à l'AGA. Par quorum, on entend un petit nombre ou pourcentage de membres qui doivent être présents pour prendre ces décisions. En revanche, le quorum permet à un nombre relativement réduit de membres de prendre des décisions qui touchent tous les membres, comme l'élection des dirigeantes et dirigeants, la modification des statuts ou même l'augmentation des cotisations.

Assister à une AGA ne demande qu'un peu de temps, mais peut apporter d'énormes avantages, pour vous et pour tous les membres. Prévoyez d'y assister.

Melanee Jessup
Présidente, section locale 00015 du SEI de Kitchener
Comité des communications

Ne restez pas en
attente,
impliquez-vous!!!



CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les changements d'adresse devraient être faits en ligne à <https://www.ute-sei.org/fr/for-members/change-address> ou par courriel à membership@ute-sei.org

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.



CAMPAGNE DE CHARITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL 2022 DE L'ARC

Comme à l'habitude, l'Agence du revenu du Canada (ARC) tiendra cet automne sa Campagne de charité en milieu de travail.

Et encore une fois, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI) soutient cette campagne sans réserve. Les officiers nationaux du SEI participeront au lancement et à la promotion de la Campagne de charité 2022 avec de hauts dirigeants de l'Agence.



Nos Vice-présidents régionaux feront de même avec leurs homologues régionaux de l'ARC et j'encourage fortement nos sections locales à y participer également.

Évidemment, nous encourageons encore une fois nos membres à être généreux en continuant de contribuer à des œuvres de bienfaisance de leur choix.

Vous pouvez faire un don par l'intermédiaire de la Campagne de charité 2022 de l'ARC ou directement à Centraide ou à l'œuvre de bienfaisance de choix du SEI, soit l'International Children's Awareness Canada (ICA) (voir ci-dessous).

Ensemble, continuons de faire une différence dans la vie des gens! Pour obtenir de plus amples informations à ce sujet, prière de communiquer avec l'un des membres de votre exécutif local.

INTERNATIONAL CHILDREN'S AWARENESS (ICA) CANADA

International Children's Awareness (ICA) Canada est un petit organisme sans but lucratif, qui se consacre au développement à long terme des pays dans le besoin. À tout moment, ICA a plusieurs projets en voie d'achèvement et tente d'obtenir du financement pour entreprendre d'autres projets. Les projets d'ICA aident les petites collectivités et les familles des nations en voie de développement.

ICA est un organisme de bienfaisance enregistré au Canada (no d'enregistrement 887858660RR0001). L'organisme est constitué entièrement de bénévoles, ce qui signifie que la totalité des dons est affectée aux projets et non pas aux salaires ou aux frais d'administration.

Nous souhaitons demander à nos membres d'appuyer cet organisme méritoire en faisant leurs dons directement à ICA Canada ou dans le cadre de la Campagne de charité 2022 de l'ARC.



Je vous remercie infiniment pour votre grande générosité!

En toute solidarité,

Marc Brière
Président national



QU'EST-CE QUE LE COMITÉ DES CÉ?



CÉ signifie « chances égales ». Vous avez peut-être déjà remarqué que l'employeur utilisent les mentions « EE » ou « équité en matière d'emploi » sur les offres d'emploi. Ces deux termes sont semblables, mais pas identiques. L'équité en matière d'emploi est un terme utilisé pour inclure les femmes, les employé-e-s autochtones, les employé-e-s de minorité raciale et les employé-e-s handicapé-e-s. L'employeur « s'engage » à veiller à ce que les quatre groupes soient représentés lors de la dotation en personnel. Cela se fait en utilisant les données que leur fournit le gouvernement du Canada pour montrer où il y a des « lacunes » dans les différents groupes et postes à doter.

Le principe des chances égales comprend ces quatre groupes ainsi que les personnes 2ELGBTQI+. La principale responsabilité du comité des CÉ consiste à organiser des conférences des Chances égales pour les membres. Par l'entremise des présentations, le comité informe les membres sur les luttes et les réussites des groupes. Nous offrons des conférences en personne et des séances interactives pour sensibiliser les gens à ce qui se passe dans le monde d'aujourd'hui et à ce qui est arrivé autrefois. Grâce à ces événements, nous pouvons montrer comment nous avons bouclé la boucle en cultivant les changements.

Le comité est formé ou modifié tous les trois ans. Le comité est composé d'une présidente ou d'un président et d'une coprésidente ou d'un coprésident, qui sont des vice-présidentes ou vice-présidents régionaux. Il y a une représentante ou un représentant de chaque groupe et ces postes sont pourvus par un appel à tous les membres, de sorte que tout le monde peut poser sa candidature. Le dernier siège est occupé par une ou un membre qui représente les présidentes et présidents et est choisi par un vote des présidentes et présidents. Ce poste est également ouvert à toutes et à tous les membres. Le comité a un mandat de trois ans et organise trois conférences régionales et une conférence nationale sur les CÉ au cours de son mandat. Le mandat présent a été difficile pour le comité, qui a dû se réunir, planifier et tenir trois conférences régionales virtuellement. Nous avons hâte de nous réunir en personne lors de la conférence nationale à Ottawa en octobre.

Cela m'amène à la raison pour laquelle ce comité est si important. Vous avez probablement déjà entendu « Je ne suis pas raciste » ou « ce genre de choses n'arrive pas au Canada », mais je peux vous assurer que ces choses arrivent au Canada et assez souvent, tout autour de nous. J'ai eu le privilège d'assister à la conférence nationale du comité des CÉ en 2019 et je peux honnêtement affirmer que c'est l'une des meilleures initiatives que j'ai prises au cours de ma carrière à l'ARC. Au cours des deux jours et demi, j'ai versé beaucoup de larmes (à la fois heureuses et tristes). La quantité de leçons tirées et de notions comprises lors de ces deux jours et demi est incroyable. J'ai l'impression d'avoir quitté cette conférence en étant une bien meilleure personne et je me suis rendu compte à quel point je suis privilégiée. Cela a vraiment enflammé ma passion, et je savais que je voulais faire partie du comité, alors quand le courriel est arrivé, j'ai pris le temps de poser ma candidature et je suis une bien meilleure personne depuis.

Vous pouvez vous joindre à la liste d'envoi du SEI et accéder à la page de votre comité des CÉ actuel en visitant le <https://www.ute-sei.org/fr>.

Jackie Robertson, représentante des femmes, comité des CÉ
Présidente de la section locale 20028 Victoria