



Nouvelles Syndicales

Publication du Syndicat des employé-e-s de l'impôt

www.ute-sei.org

Volume VIII , Numéro 3

septembre 2010

NÉGOCIATIONS

Du 6 au 8 mai 2010, les membres du Comité national de négociation se sont réunis afin de choisir, parmi plus de 300 revendications contractuelles, celles qui deviendront les revendications officielles du SEI/AFPC. Suite à cette réunion, les membres de l'équipe de négociation ont été choisis.

Le 2 juillet 2010, l'AFPC a signifié son avis de négocier à l'employeur. Les négociations avec l'ARC ont donc officiellement débuté ce jour-là. Les parties ont procédé à l'échange électronique de leurs propositions le 6 juillet. Celles-ci sont affichées sur le portail du SEI (www.ute-sei.org). L'équipe se réunira les 24 et 25 août 2010 pour finaliser les priorités de négociation et discuter de stratégie.

Le syndicat et l'ARC ont convenu de suivre le même processus de négociation qu'en 2007. Ce processus avait permis de conclure une entente avant l'expiration de la convention collective.

Il y aura deux périodes de négociation :

du 20 septembre au 1er octobre 2010 et
du 12 au 22 octobre 2010.

**La négo c'est notre affaire,
informons-nous et impliquons-nous!**

*Denis Lalancette
2^e vice-président national*

LES NÉGOS DÉBUTENT

POLITIQUE ET DIRECTIVE DE LA SURVEILLANCE DE L'UTILISATION DU RÉSEAU ÉLECTRONIQUE DE L'ARC

Ces dernières semaines, il y a eu plusieurs incidents où des membres se sont vu imposer des sanctions pour avoir violé la politique. Il n'y a pas de mal, dira-t-on, à envoyer à un collègue ou à son adresse électronique personnelle une blague inoffensive ou l'image d'un chaton faisant des câlins à un poussin, mais c'est une infraction qui vous expose à une mesure disciplinaire. Il n'est même pas nécessaire que vous ouvriez le courriel.

Cela semble stupide?

Oui, certes; néanmoins, cela pourrait vous valoir une sanction. Donnez-vous donc la peine



de lire la politique/directive et de veiller à vous y conformer. Une utilisation personnelle limitée du système de courriel de l'ARC est permise, mais il y a une mince ligne à ne pas franchir lorsqu'on ne veut pas avoir d'ennuis. À vous de savoir où elle se situe.

La politique et la directive sur la surveillance de l'utilisation du réseau électronique peuvent se trouver sur l'Infozone à :

Politique <http://infozone/francais/r2822200/fam/security/c28p-f.asp>

Directive <http://infozone/francais/r2822200/FAM/security/c28g-f.asp>

LISEZ LES S.V.P.!!!

*Kent MacDonald
Agent de relations de travail*

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

DES BARRIÈRES TOMBENT GRÂCE À LA TECHNOLOGIE



Le président du VIHRC, Michael Doerfler, accepte le don d'un ordinateur portable du président de la section locale 20028 du SEI, à Victoria, Wayne Little

Lorsqu'elle a décidé d'acheter un nouvel ordinateur portable le printemps dernier, la section locale 20028 de Victoria s'est trouvée confrontée avec un problème intéressant : que faire du vieux, qui comptait plusieurs années, était lent et, croyait-on, avait dépassé sa vie utile?

Un des délégués syndicaux de Victoria faisait également partie du Comité des droits de la personne de l'île de Vancouver (VIHRC), créé par l'intermédiaire du bureau local de l'AFPC. Le comité venait de voir le jour et le jeune homme élu à sa présidence, Michael Doerfler, employé de Service Canada, avait certains problèmes d'accessibilité lorsqu'il présidait ses réunions parce

qu'il est sourd et qu'il ne peut utiliser le langage des signes à cause d'une incapacité physique. Il empruntait un ordinateur portable et un projecteur à l'AFPC pour piloter l'ordre du jour et présenter ses rapports en PowerPoint.

Mais il y avait quand même un petit problème : des employé-e-s emportaient souvent le matériel de l'AFPC avec eux sur la route, si bien qu'il n'était pas toujours disponible.

Par vote unanime de l'Exécutif de la section locale 20028, le vieux ordinateur portable a changé de mains. Une entreprise informatique locale a ensuite fait don de services d'entretien et ajouté de la mémoire vive, ce qui a donné une nouvelle vie à l'ordinateur. Grâce à un autre don du logiciel nécessaire, le VIHRC peut désormais tenir ses réunions sans problèmes.

Si par hasard vous aviez un vieux projecteur multimédia dont vous ne savez que faire ...

*Robert Mitchell
Section locale 20028*

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS

Septembre, 14 - 19

Conseil exécutif
(Ottawa)

Septembre, 16 - 18

Conférence des
président-e-s
(Ottawa)

Septembre, 24 - 26

Cour national sur
les griefs
(Ottawa)

Octobre, 22 - 24

Conférence nationale
Santé & Sécurité
(Ottawa)

Novembre, 19 - 21

Conférence nationale
PAE
(Ottawa)

Décembre, 6 - 9

Conseil exécutif
et CNCSP(Ottawa)

VOUS COMPTEZ LES DODOS AVANT VOTRE RETRAITE? - CECI EST POUR VOUS.

Il y a pas mal de membres du SEI pour qui l'âge de la retraite approche.

Les pensions, le revenu de retraite et les avantages sociaux vous préoccupent bien plus que la préparation d'une randonnée en voiture pour aller au prochain concert rock.

Voici donc un lien d'accès à des renseignements que vous pourriez trouver intéressants et importants :

<http://www.ute-sei.org/Francais/docs/regime-de-retraite.cfm>

*Barry Melanson
Comité des communications*

A TOUS LES MEMBRES DU SEI – INVITATION À PARTICIPER À UNE RECHERCHE ON A BESOIN DE VOUS!

Le SEI vous encourage à vous rendre sur son site (www.ute-sei.org) ou directement à « <http://www.surveymonkey.com/s/sondagetravail> » pour participer à une recherche universitaire innovatrice sur les individus, le travail et le hors travail.

Cela vous prendra 15 minutes pour remplir le questionnaire confidentiel en ligne.

VOTRE CONTRIBUTION SERA GRANDEMENT APPRÉCIÉE.

POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

En septembre 2009, le Conseil de direction de l'Agence du revenu du Canada approuvait la Politique sur la prévention du harcèlement. Cette politique est le résultat d'une révision qui a débutée en 2007. Le comité national contre le harcèlement du SEI a été consulté et nous avons proposé des modifications et des améliorations à la politique datant du 8 avril 2002. Lorsqu'on nous a présentés l'ébauche de la politique en juin 2009, l'employeur avait restructuré la politique de façon appréciable rendant nos recommandations théoriques.

L'objectif de l'employeur était de simplifier la politique pour la rendre plus accessible. Il est clair que ces changements avaient aussi pour but d'influencer la manière de penser en ce qui a trait au harcèlement en mettant l'emphase sur le respect, les relations de travail positives et le bien-être des employés tout en favorisant la communication et la collaboration.

À titre d'exemple :

L'objectif de la politique adoptée le 22 septembre 2009 :

« Promouvoir un milieu de travail respectueux qui valorise les relations de travail positives et le bien-être des personnes par la prévention, l'identification et la résolution rapides du harcèlement. »

Alors qu'en 2002, l'objectif était :

« Promouvoir le respect dans un milieu de travail où la diversité est appréciée, c'est-à-dire :

Prévenir le harcèlement;

Régler les différends rapidement et de manière coopérative;

Fournir un processus de recours qui permette de traiter équitablement et rapidement les allégations de harcèlement; et

Régler efficacement toute situation problématique identifiée au cours de l'application de cette politique, de même que les autres cas d'inconduite. »

L'employeur renforce l'idée que la prévention du harcèlement se fait à partir des comportements et des relations respectueuses entre les employés. Dans la politique 2002, on trouvait aussi *« la participation des employés à l'établissement d'un milieu de travail sans harcèlement »*. Le retrait de ce type d'énoncé démontre que l'employeur veut s'éloigner de l'identification de comportements *« harcelants »* pour favoriser les comportements *« respectueux »* qui préviendront le harcèlement tout en améliorant le bien-être en milieu de travail.

Pour conclure, un changement important est la définition qui a été condensée pour intégrer toutes les formes de harcèlement. Selon nous, cette définition comprend les éléments reconnus par les tribunaux et il n'y a que le temps et l'usage qui nous permettra d'évaluer si cette définition sera interprétée largement ou étroitement. Le Comité national contre le harcèlement du SEI surveillera de près toutes les plaintes ou commentaires que nous recevrons à ce sujet.

Lyson Paquette

Agent des relations de travail

Le coin de la présidente

Les provinces de l'Ontario et la Colombie-Britannique sont passées de la TPS à la TVH et ce changement a entraîné un certain nombre de changements en milieu de travail de l'ARC.

Vous pouvez avoir des nouveaux employés qui viennent rejoindre votre lieu de travail (principalement en novembre), qui ont perdu leurs emplois avec les gouvernements provinciaux et vont maintenant travailler pour l'ARC.

Certains d'eux deviendront membres du SEI, d'autres seront membres de l'IPFPC.

Dans l'intervalle, il y aura quelques changements de personnel, à la fois de nature temporaire et permanente. Il y a plusieurs nouvelles descriptions de travail qui ont été envoyées à la classification.

Les emplois, le travail et les budgets sont venus avec ces nouveaux employés, et ces changements ont été imposés à eux comme ils l'ont été à vous.

Nous souhaitons la bienvenue à ces nouveaux employés et nous espérons que tous les membres actuels du SEI les accueillent également.

Betty Bannon

EST-CE VRAIMENT LE PROCESSUS D'OBLIGATION D'ADAPTATION?

Dans le numéro d'avril 2009 de *Nouvelles syndicales*, nous avons décrit brièvement les procédures à observer par vous et votre employeur pour l'obligation d'adaptation. Comment avoir la certitude que l'employeur respecte son obligation légale d'apporter des adaptations pour tenir compte de votre incapacité physique et / ou psychologique?

Il est impératif de faire la distinction entre l'adaptation avec un « A » majuscule (l'obligation légale) et l'adaptation avec un « a » minuscule (le processus volontaire). Autrement dit, ce qui peut vous sembler être l'obligation d'adaptation n'est pas nécessairement vu comme tel par l'ARC ou un tribunal administratif.

Au sujet de l'adaptation avec un « A » majuscule, trois (3) procédures doivent être suivies par vous et le syndicat:

1. Obtenir du médecin traitant de l'employé-e un certificat médical faisant état d'un **diagnostic médical** sans dévoiler de renseignement confidentielle; et
2. Le certificat médical doit **détailler** fidèlement les **besoins d'adaptation** ; et
3. Fournir le certificat médical à l'**employeur**.

Votre employeur a l'obligation de respecter les besoins d'adaptation précisés dans le certificat médical et doit également appliquer sa *Politique relative aux blessures et maladies* et les autres politiques et / ou lignes directrices connexes, si nécessaire (p. ex., la *Ligne directrice de l'ARC sur les mesures d'adaptation à l'intention des membres des groupes désignés*).

La *Politique relative aux blessures et maladies* donne des renseignements pratiques sur la façon dont vous pouvez demeurer ou retourner au travail malgré votre incapacité. Cette *Politique* donne également un exemple d'un *plan individuel de mesures d'adaptation*, qui est un outil administratif essentiel dans le processus d'obligation d'adaptation. Le plan de mesures d'adaptation doit faire l'objet d'une revue cyclique de la part des parties concernées. Selon l'incapacité, le plan de mesures d'adaptation devrait être revu chaque mois. Cette revue permet d'en évaluer l'efficacité.

Au sujet de l'adaptation avec un « a » minuscule, l'employeur choisira au hasard ce qu'il considère comme de l'adaptation. L'absence ou l'insuffisance de renseignements / documents médicaux l'incitera vraisemblablement à imposer un « plan de mesures d'adaptation ». Cependant, le processus imposé n'est pas nécessairement défini comme l'obligation d'adaptation.

En l'occurrence, votre représentante ou représentant syndical aura à plaider que l'adaptation faite pour vous n'est pas adéquate. En outre, le processus d'obligation d'adaptation sera entravé par le fait que l'employeur considère que son « plan de mesures d'adaptation » est satisfaisant. Vous devez donc absolument parler à votre représentante ou votre représentant local si vous souffrez d'une incapacité physique et / ou psychologique et souhaitez une mesure d'adaptation appropriée.

Pour plus d'information, veuillez consulter le dépliant de l'*Alliance de Fonction publique du Canada* intitulé *L'obligation d'adaptation : Guide à l'intention des représentantes et représentants des sections locales*. Cette brochure offre aussi des mises en garde. On peut se la procurer par le lien ci-après :

http://www.psac-afpc.org/what/humanrights/duty_to_accommodate-f.shtml?l=1.

Pour une copie électronique des *Nouvelles syndicales* d'avril 2009, appuyez sur le lien Web ci-après :

<http://www.ute-sei.org/Francais/publications/nouvelles-syndicales/2009/nouvelles-syndicales-avr-2009.pdf>

Erik P. Gagné
Agent des relations de travail

CHANGEMENT D'ADRESSE

Veuillez noter que tous les changements d'adresse devraient être faits par courriel à Sylvie Bastien (basties@ute-sei.org) au bureau national.

Si vous n'avez pas accès à un courriel, svp transmettez-le à un représentant local ou expédiez-le directement au bureau national :

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



À l'« antisyndicaliste »

Je suis vice-présidente de notre section locale. Il m'arrive de me trouver en face de vous, et de vous entendre dénigrer verbalement le syndicat et le travail qu'il fait. Je reste là, à vouloir vous répliquer du mieux que je peux, et je me contente de sourire. Vous aimeriez ne pas avoir à payer de cotisations syndicales. Vous estimez que le syndicat ne fait rien pour « vous ». Vous dites que les conférences et les congrès, c'est du gaspillage de vos cotisations syndicales. Vous vous plaignez de votre salaire, vous vous plaignez des avantages sociaux.

Parfois, à vous entendre, j'ai envie de me mettre en colère, mais comment en vouloir à quelqu'un qui ne comprend pas. Si je pouvais vous faire plaisir et vous dégager de l'obligation des cotisations syndicales, monsieur ou madame l'antisyndicaliste, je ne demanderais pas mieux.

- Bonne chance pour la négociation de votre prochaine augmentation de salaire. Ah oui! Ne vous faites pas de bile au sujet de cette prochaine augmentation, car le syndicat l'a négociée; vous devrez donc repartir à zéro. Vous commencerez très probablement à un salaire beaucoup moindre.
- Bonne chance pour vos vacances, car le syndicat les a négociées également. Vos vacances pourraient vous être payées sur chaque chèque de paie plutôt que par accumulation d'heures. Vous n'aurez pas de mal à mettre de côté une petite somme supplémentaire chaque jour de paie, pour vos vacances. Bonne chance.
- Bonne chance si vous tombez malade. Ah oui! Le syndicat a négocié vos congés de maladie également. J'espère de tout cœur que vous demeurerez en santé mais, pour ne pas prendre de risques, vous feriez bien de mettre de l'argent de côté pour cela également. Saviez-vous que dans certains milieux de travail, pourtant « syndiqués », les employé-e-s n'ont que quatre jours de maladie par an, et qu'il n'y a pas de report des congés non utilisés.
- Bonne chance si vous devez aller chez le médecin avec votre enfant, ou avec votre vieille mère, et perdez votre rémunération ce jour là. Oui, vous l'avez deviné, le syndicat a négocié également des congés pour obligations familiales.
- Bonne chance si, soudain, votre patron décide de mettre fin à votre emploi sans avertissement, à seulement 2 semaines de préavis ou de rémunération en tenant lieu, pour une raison ou pour une autre. Songez-y un peu. Vous pourrez sûrement trouver une raison ou deux pour lesquelles un employeur pourrait vouloir agir ainsi dans un milieu non syndiqué.

Et je pourrais continuer pendant des heures, mais ma diatribe serait plus longue que la convention collective elle-même.

Votre Syndicat, à tous les niveaux – local, régional et national – travaille extrêmement fort, non seulement pour négocier une augmentation salariale juste, mais encore pour améliorer et accroître vos avantages sociaux, etc., etc.

C'est un boulot difficile, dont je ne pense pas que vous vouliez vous charger vous-même. Le syndicat est composé essentiellement de bénévoles, qui sacrifient leurs week-ends et leurs soirées en famille pour aller suivre des cours de formation et tirer parti des connaissances de nos confrères et consœurs des autres sections locales à nos congrès et conférences, dans le seul but d'améliorer votre sort au travail.

Et, pour tout cela, j'aimerais bien pouvoir exaucer votre vœu.

Gouvernement conservateur ????

Bonjour. Comme la mémoire est une faculté qui oublie j'ai essayé de me rappeler et de vous rappeler toutes les mesures antisociales que notre gouvernement a pris depuis sa venue au pouvoir, je ne prétends pas que cette liste est complète il y en a sûrement d'autre que ma mémoire a oublié ou n'a pas retenu, toujours est-il que mis ensemble cela représente un bilan pas très positif.

Voici donc le palmarès :

- Projet de Loi sur l'abolition du registre des armes d'épaules
- Politique en matière de stationnement, qu'en est-il des personnes ayant un handicap ?
- Fermeture du bureau de la *Commission des droits de la personne*
- Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public, (un clou dans l'équité salariale)
- Fermeture des prisons agricoles, (un dur coup pour la réinsertion dans la société)
- Abolition du questionnaire obligatoire lors du recensement
- Coupure des subventions du Conseil canadien de coopération internationale
- Projet d'abolition du programme d'équité en matière d'emploi
- Loi pour l'approbation de l'accord de libre échange Canada-Colombie (un pays des plus anti-démocratiques qui soit)
- Suppression du programme national de service de garde à l'enfance
- Fermeture de 12 des 16 bureaux régionaux de Condition Féminine Canada
- Abolition du programme de contestation fiduciaire
- Abolition de la Commission de réforme du droit de la personne
- Projet de loi C-13 démantèlement de la Commission canadienne des grains, (diminution du nombre d'inspections)
- Nomination partisane de 8 conservateurs au conseil d'administration de Droit et Démocratie, (on en profite pour annuler des subventions déjà approuvées par le CA antérieur)
- Retard dans le versement de la subvention à la Fédération internationale pour le planning familial (et on attend toujours)
- Non renouvellement de subvention à des organismes à caractère social comme Matik international, Kairos ou la Fédération canado-arabe
- Ventes des biens immeubles fédéraux, (bien entendu à perte)
- Réduction très importante du budget des programmes de protection de l'environnement
- Création d'un bureau pour favoriser les partenariats public privé (PPP), qui est devenu par la suite une société d'état au dernier budget, pourtant toutes les études indiquent que cela n'est pas rentable
- Rejet du projet de loi sur les briseurs de grève au fédéral.



Cette liste n'est pas exhaustive, il y a probablement d'autres mesures qui n'ont pas été publicisé par les journaux, noter également que celles-ci ne sont pas dans un ordre chronologique.

Maintenant il ne reste plus qu'à attendre la suite car il y aura une suite, puisque ce gouvernement antisocial semble être au pouvoir pour encore quelques années.

En passant il ne s'est pas encore vraiment occupé de la Fonction publique et nous avons eu droit à : un gel des salaires, un gel des budgets et la prochaine augmentation de salaire prise à même les budgets existants. Donc pas de réduction du personnel. Cela va-t-il arriver? Possible, puisque cela fait partie de leur projet.

Daniel Gagnon; Section locale 10004



CONGRÈS 2011

Tous les trois ans, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt tient un Congrès triennal. À ces congrès, nous élisons nos dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux, adoptons un budget, et tenons un débat et un vote sur des documents de politique et des résolutions pour établir l'orientation de notre syndicat.

Notre prochain congrès aura lieu du 13 au 16 juillet 2011, à Montréal dans la province du Québec.

Le bureau national diffusera une série de bulletins d'information sur le congrès, contenant une vaste gamme de renseignements sur le congrès : pourquoi avons-nous des congrès; comment se passent-ils; quels sont les devoirs des délégué-e-s? Ce ne sont que quelques-uns des sujets traités.

Un « Appel au congrès », qui est essentiellement l'annonce officielle du congrès, est publié. Il précise la date, le lieu et les dates limites à respecter pour l'envoi des résolutions, avec les noms des délégué-e-s et des observatrices et observateurs. Il incombe aux sections locales d'envoyer les noms de leurs délégué-e-s et observatrices et observateurs et de rédiger et de soumettre les résolutions qu'ils veulent débattre au congrès.

Des comités de pré-congrès sont formés et se réunissent pour réviser les résolutions soumises par le Conseil exécutif ou par les sections locales.

Ces comités sont formés de délégué-e-s qui assisteront au congrès et recommanderont l'adoption ou le rejet de chaque résolution.

Les résolutions soumises sont divisées par sujet pour chaque comité : finances, résolutions générales, Statuts et négociation collective.

Pour plus d'information, veuillez consulter notre site Web : www.ute-sei.org



Vous pouvez également communiquer avec l'exécutif de votre section locale pour de l'information et lui demander:

- comment les délégué-e-s sont-ils choisis dans votre section locale?
- la manière dont les résolutions sont développées par écrit et soumises?

Vous pouvez avoir un concept, une direction, ou une suggestion qui peut en fait être si bien reçue, et, pourquoi pas, adoptée à Montréal!!!

Comité des communications

Il n'y a pas de mal, dira-t-on, à envoyer à un collègue ou à son adresse électronique personnelle une blague inoffensive ou l'image d'un chaton faisant des câlins à un poussin.



Mais c'est une infraction
à la *Politique et directive de la surveillance
de l'utilisation du réseau électronique de l'ARC*
qui vous expose à une mesure disciplinaire.

Il n'est même pas nécessaire que vous ouvriez le courriel.

Cela semble stupide?

Oui, certes; néanmoins,
cela pourrait vous valoir une sanction.



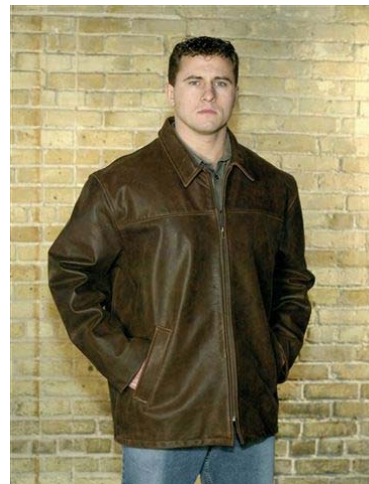
Complétez ce Questionnaire et courez la chance de gagner une veste du SEI



Le Comité de Communication du SEI envisage des changements et cherche vos idées, pour mieux répondre à vos besoins.

S'il vous plaît compléter ce questionnaire :

- en ligne au **www.ute-sei.org**, ou compléter cette copie et
- La télécopier au bureau national au 613 234 7290, ou
- Donner la à votre représentant syndical local
- L'envoyer par la poste au Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, 233, rue Gilmour, Suite 800, Ottawa, Ontario K2P 0P2



Nom: _____

Courriel: _____

Téléphone: _____

Ceux et celles qui complètent le questionnaire et fournissent leurs coordonnées seront éligibles au tirage de la veste du SEI. (une inscription par personne)

1. SUJETS

Nous aimerions savoir quels sujets nous devrions privilégier. Quels sont les sujets sur lesquels vous aimeriez plus d'information ? Quels articles trouvez-vous plus intéressants ?

(Encerclez votre réponse)

A – grand intérêt; **B** – intérêt; **C** – pas vraiment d'intérêt; **D** – ne lirai probablement pas

Le coin de la présidente

A) B) C) D)

Encarts techniques

A) B) C) D)

Lettres à l'éditeur

A) B) C) D)

Sujets particuliers

Actualité / en temps critique

A) B) C) D)

Négociation collective

A) B) C) D)

Sécurité d'emploi

A) B) C) D)

Dotation / recours

A) B) C) D)

Surveillance / défense des conventions collectives

A) B) C) D)

Santé et sécurité

A) B) C) D)

Équité en matière d'emploi

A) B) C) D)

Programme d'aide aux employés-e-s

A) B) C) D)

Changement technologique

A) B) C) D)

(Suite de la page 1)

Récompenses et titres honorifiques	A)	B)	C)	D)
Harcèlement	A)	B)	C)	D)
Intérêt général (bénévolat des membres, après les heures)	A)	B)	C)	D)
Photos	A)	B)	C)	D)
Jeux (ex. Soduku)	A)	B)	C)	D)
Concours	A)	B)	C)	D)

2. RÉSEAUX SOCIAUX

Utilisez-vous l'un des réseaux suivants?

- ☐ Facebook
- ☐ Twitter
- ☐ Youtube
- ☐ Fil de nouvelles RSS
- ☐ Autre - spécifier: _____

3. OUTILS TECHNOLOGIQUES

Avez vous un :

- ☐ iPhone
- ☐ Blackberry
- ☐ téléphone cellulaire avec un plan de texte

Souhaitez-vous recevoir des mises à jour texte (250 caractères) sur votre appareil?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ s/o

Avez-vous souscrit à nos mises à jour par courriel?

- ☐ Oui
- ☐ Non

4. COMMUNICATIONS

Comment pouvons-nous améliorer nos communications avec vous?

Tous les questionnaires doivent être reçus, au plus tard le 15 octobre 2010.

Votre temps et votre effort consacrés à cet exercice sont grandement appréciés.

Le Comité des Communications