



LE BUDGET FÉDÉRAL CIBLE LES SERVICES PUBLICS DANS SES COUPES

Le budget du 4 mars prévoit le gel des dépenses gouvernementales dans les Ministères et Agences. Le gouvernement a annoncé vouloir équilibrer le budget aux frais des travailleuses et des travailleurs de la fonction publique – une mesure qui menace directement nos emplois et les services que nous offrons. Nos employeurs fédéraux sont légalement tenus de négocier de bonne foi, et notre syndicat se prépare déjà pour la prochaine ronde de négociations. Nous pouvons nous attendre à ce que les employeurs se présentent à la table avec l'intention d'obtenir des concessions, et nous devons nous préparer à riposter.

La direction proposera vraisemblablement des mises à pied et des abolitions de poste pour respecter le gel des budgets. Notre syndicat s'opposera à toutes compressions et réductions de postes. Nous ferons valoir nos droits à la sécurité d'emploi en vertu de nos conventions collectives.

Nous devons nous opposer aux compressions. Défendre nos emplois. Nous avons le gouvernement épargner nos pensions dans son budget, parce que nous avons pris des mesures au travail. Plus de 50 000 personnes ont signé notre pétition pour demander au gouvernement de protéger nos pensions et d'assurer la sécurité du revenu pour toutes et tous.

Nos efforts pour protéger nos pensions doivent continuer, même au moment d'amorcer notre campagne contre le gel des dépenses. Même si le budget ne prévoyait pas la réduction de nos pensions ou la modification de nos taux de cotisation, il prévoyait que le gouvernement allait comparer la rémunération, y compris les pensions, avec celles d'autres compétences en vue de déterminer si notre « rémunération est raisonnable ».



IL FAUT AGIR MAINTENANT!

Rendez-vous à la page psac-afpc.org/budget-federal et inscrivez-vous pour recevoir l'information à jour sur les répercussions du budget.

- Signez la pétition sur la pension et aidez à recueillir d'autres signatures. Il se peut que nos actions aient stoppé le gouvernement pour l'instant, mais la lutte est loin d'être terminée.
- Communiquez à l'exécutif de votre section locale toute réduction de main-d'œuvre réelle ou proposée par l'employeur à votre lieu de travail.

Écrivez des lettres à la rédaction et participez aux tribunes en ligne
aidez-nous à communiquer le message que
cette crise économique n'a pas été causée par les travailleuses
et les travailleurs et qu'elle ne sera pas réglée à leurs dépens.

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

Bourses d'études du SEI

Le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt offre chaque année deux bourses d'études nationales de 2 500 \$ et dix bourses d'études régionales de 1 000\$.

Toutes les bourses d'études sont accessibles aux membres en règle du SEI, leurs conjoints et conjoints de faits et à leurs enfants et petits enfants.

Une composition ou un exposé de 500 à 700 mots est requis (*veuillez compter les mots*), sur support audio, visuel ou vidéo.

La décision du Comité des récompenses et des titres honorifiques du SEI s'appuie sur ce qui suit :

- Soumission de la candidate ou du candidat ;
- Énoncé de votre programme scolaire et votre plan de carrière ;
- Énoncé de votre présence active dans la collectivité ;
- Énoncé de votre rôle joué dans le syndicat, de celui de votre conjointe ou conjoint ou de vos parents.

Les lignes directrices et le formulaire d'application sont disponibles sur notre site web au : <http://www.ute-sei.org/Francais/docs/lignes-directrice-bourses-etudes.cfm>

Veuillez prendre note que la **date limite** pour soumettre votre candidature est le **15 juin**, et que nous ne pouvons pas accepter votre demande après cette date.

Tout en consultant les bourses du SEI, vous serez peut-être intéressés par les 15 bourses d'études offertes par l'AFPC:

<http://www.psac-afpc.org/what/benefits/scholarships-f.shtml>

Susan Duncan
Agent de communication Web

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS DU SEI

10 - 11 avril, 2010

Conférence régionale
Santé sécurité
(St-John's)

24 - 25 avril, 2010

Conférence régionale
Santé sécurité
(Calgary)

07 - 10 juin, 2010

Conseil exécutif du SEI
(Ottawa)

18 - 20 juin, 2010

Conférence nationale CÉ
(Ottawa)

Stade final - PPC

**LE 1^{ER} AVRIL 2010, EST LA DATE PRÉVUE PAR L'ARC
POUR SA MISE EN PLACE.**

Le comité national de dotation du SEI prépare deux activités :

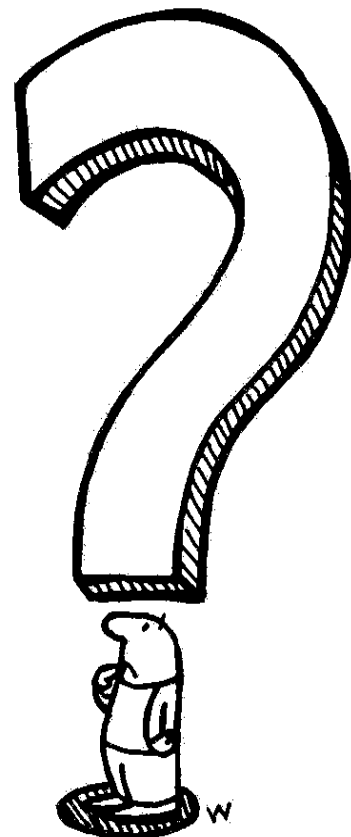
- 1- une présentation, expliquant le Stade final - PPC, faite lors de la conférence des présidentes et des présidents de mars 2010, et
- 2- une série d'ateliers révisant les méthodes de mise en place, au niveau local, qui auront lieu lors de la conférence de septembre 2010.

Pour en savoir plus, veuillez consulter le bulletin du SEI 03/10, disponible sur notre site.

Le but de ces activités est d'informer et vérifier la mise en place du Stade final - PPC dans chacun de nos bureaux.

Nous vous encourageons à participer activement à cet exercice, en soumettant vos questions et/ou préoccupations à vos sections locales, pour qu'elles nous les transmettent.

Sabri Khayat, Président
Comité de dotation du SEI



ACTION POLITIQUE - PENSIONS

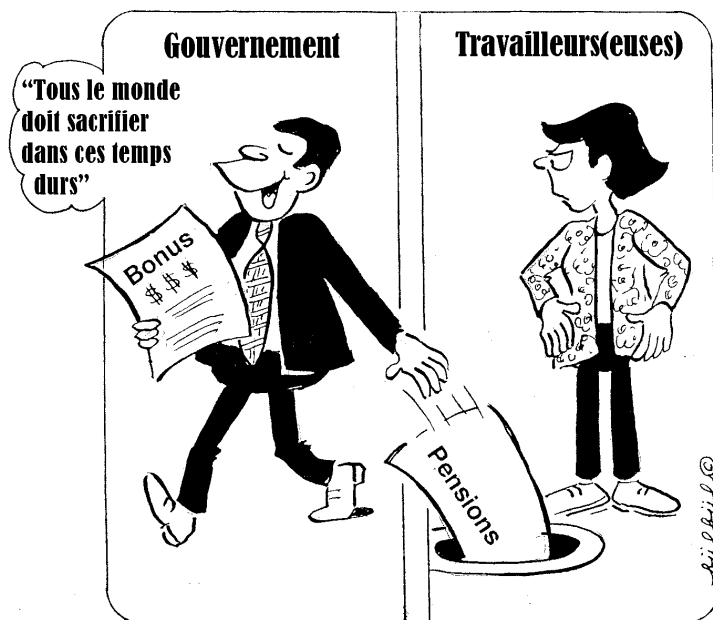
Le budget fédéral de 2010 propose de geler les dépenses des ministères et agences. En des termes plus clairs, le gouvernement s'attaque à nos salaires et nos emplois. Soyez assurés qu'ils seront à nouveau concentrés sur nos pensions. La campagne de l'AFPC "**Touche pas à nos pensions**" pleinement appuyée par le SEI et nos membres a, à ce jour, obtenu plus de 50 000 signature pour la pétition. Son impact été de retarder l'attaque sur les pensions. Si tous les détails dans le budget doivent être analysés, il est clair que ce gouvernement veut mettre la crise économique sur le dos de ses employés. Par l'action politique du SEI, nous avons empêché la fermeture des demandes de renseignements et les caisses dans les services à la clientèle.

Nous avons lancé une campagne contre le projet de loi C-10, qui a attaqué notre contrat légal. Notre contestation est maintenant en cours devant les tribunaux. Il est maintenant très clair que nous devons, de nouveau, mener une action politique pour faire comprendre au gouvernement Harper que nous ne laisserons pas attaquer sans nous battre.

En tant que président du Comité d'action politique du SEI je demande à tous les membres du SEI de poursuivre leur soutien, et de s'impliquer davantage dans le lobbying et les autres formes d'action politique.

Rappelez-vous, il n'y a qu'un seul choix que nous n'avons pas et c'est celui de ne rien faire.
En toute solidarité,

Nick Stein, Président
Comité d'action politique du SEI



Le coin de la présidente

Mythes et fausses idées

Je poursuis la discussion sur les mythes et les fausses idées, avec **un deuxième mythe**: "**Je paie ma cotisation, mais je ne reçois rien en retour**".

Le syndicat agit en tant que votre agent négociateur, pour une convention collective qui couvre vos conditions de travail, vos prestations et vos salaires. Avec un employeur qui peut légiférer les règles, ce n'est pas une tâche facile. Le syndicat est aussi le gardien des actions de l'employeur, localement, régionalement et nationalement. Cela signifie avoir des représentants locaux formés et des agents de relation du travail professionnels pour vos droits découlant de la convention collective.

Le syndicat a des comités permanents nationaux qui s'occupent des questions d'importance pour les membres du SEI: négociations, Statuts, Communications, Programme d'aide aux employés, Égalité des chances, finances, harcèlement, santé et sécurité, distinctions et prix, Action politique, dotation, changements technologiques et réaménagement des effectifs. Ces comités rendent régulièrement compte de leurs activités et vous pouvez lire leurs rapports sur le Web.

Ni le syndicat, ni les différents membres de l'exécutif, ne sont pas des briques ni des mortiers de construction. Le syndicat est plutôt **«nous», vous et moi**, les membres. Ayez votre voix lors de vos réunions locales, la place où vous vous tenez debout avec vos collègues afin d'avoir votre mot à dire sur la façon dont les choses doivent se faire.

Les représentantes et représentant syndicaux sont des bénévoles et doivent avoir une sorte d'instinct de redresseur de torts et une peau épaisse, puisque nous nous faisons chauffer par l'employeur et les membres.

Si vous ne savez pas où vont vos cotisations syndicales et ce qu'elles vous apportent, impliquez-vous auprès de votre syndicat. Consultez le site Web, et lisez les rapports des comités.
VOUS ETES LE SYNDICAT, PRENEZ-Y VOTRE PLACE.

Betty Bannon

JOUR DE DEUIL NATIONAL

Le mercredi 28 avril est une journée très importante.

Ce jour, nous commémorons les travailleuses et travailleurs qui ont perdu la vie ou ont subi des blessures dans un accident de travail.

En 1991, huit ans après son lancement par le Congrès du travail du Canada, le gouvernement fédéral a reconnu officiellement ce Jour de deuil national, qui a lieu chaque année le 28 avril.

Le Jour de deuil est désormais reconnu dans quelque 80 pays du monde.

Comme il est de coutume, tous les Jours de deuil nationaux, le drapeau canadien sera en berne. Dans tout le pays, on allumera des chandelles, on portera fièrement des rubans et des brassards à la mémoire des disparus et on observera des moments de silence.

Veuillez participer et vous efforcer tout au long de l'année de prévenir les blessures, les maladies et les décès au travail.

En 2008, le Canada a eu à déplorer 1 038 décès survenus au travail, soit 2,84 décès par jour. Chaque jour, des travailleuses et travailleurs quittent leurs proches en s'attendant de les revoir plus tard le jour même. Ils sont loin de penser qu'ils vont trouver la mort.

Le symbole international de la santé et sécurité est le CANARI DANS SA CAGE, et des gens ont demandé ce que le canari signifie. Au 19^e siècle, les mineurs prenaient un canari en cage dans les mines avec eux. Les canaries sont plus sensibles à l'air et l'absence d'oxygène que les humains. Si les canaries étaient affectés par les risques, c'était un signe pour évacuer rapidement la mine. Malheureusement, comme les chiffres l'indiquent, les humains sont aujourd'hui les canaris du milieu de travail. Il faut bien le reconnaître lorsque près de trois personnes par jour meurent au travail au Canada. Il faut faire quelque chose. Rappelez-vous le slogan :

« Pleurons les morts et luttons pour les vivants ».

C'est autant une journée pour se souvenir des morts qu'un appel à protéger les vivants.
C'est votre vie. Ne quittez pas le travail sans elle.

Chris Aylward
Président, Comité de la santé et de la sécurité

La Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail – SNASST a lieu du 2 au 8 mai 2010. Demandez à votre Comité local de la santé et de la sécurité au travail ce qu'il compte faire pour célébrer cette semaine en milieu de travail. Les comités locaux qui organisent des activités peuvent remporter des prix et devraient visiter www.naosh.ca pour en savoir plus long.

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.





Congés et indemnités de maternité et parentaux et employé-e-s nommés pour une période déterminée

C'est la Colombie-Britannique qui a été la première à instituer le congé de maternité, par sa *Loi de 1921 (*) sur la protection de la maternité*. La Loi « ... interdisait aux employeurs d'employer des femmes dans les six semaines suivant leur accouchement. » La province a plus tard adopté la *Loi de 1966 sur la protection de la maternité*, et le gouvernement fédéral a modifié le *Code canadien du travail* en 1970 pour refléter les tendances en matière de congé de maternité. Aujourd'hui, tous les secteurs de compétence au Canada ont des congés de maternité (**) sous une forme ou sous une autre.

Dans votre convention collective, le congé de maternité et le congé parental non payés sont couverts par les articles 38 et 40. Pour avoir droit au congé de maternité et au congé parental non payés et vous les voir accorder, vous devez satisfaire aux exigences des articles 38.01 et 40.01.

Pour avoir droit aux indemnités de maternité et parentales, vous devez répondre aux exigences exposées aux articles 38.02 et 40.02, et plus particulièrement, vous devez **(1)** compter six (6) mois d'emploi continu, **(2)** fournir à l'ARC la preuve que vous avez demandé et recevez des prestations de maternité / parentales / de paternité / d'adoption et **(3)** dûment remplir et signer un engagement envers votre employeur. Après la remise de tous les documents, la convention collective stipule que l'ARC accorde le congé de maternité ou parental non payé, avec les indemnités correspondantes, si vous en faites la demande.

Même en tant qu'employé-e nommé pour une période déterminée, l'ARC est obligée de vous accorder le congé non payé et les indemnités sus-indiquées, si vous en faites la demande, pour toute la durée de votre congé de maternité et de votre congé parental. Avant d'accepter les indemnités et pour vous mettre à l'abri de l'obligation de les rembourser, vous auriez intérêt à prendre contact avec la *Rémunération* et à parler à votre représentante ou représentant syndical local.

Dans le récent arrêt du *Tribunal canadien des droits de la personne* dans *Lavoie c. Conseil du Trésor du Canada (***)*, M^{me} Kathleen Cahill a conclu que, pour les fins du congé de maternité et du congé parental non payés, le congé accordé à une employée doit être compté dans la période cumulative de travail. M^{me} Cahill n'a pas fait de distinction entre l'employé-e nommé-e pour une période indéterminée et l'employé-e nommé-e pour une période déterminée.



Souvent, le contrat d'emploi de l'employé-e nommé-e pour une période déterminée avec l'ARC expire pendant le congé de maternité et le congé parental non payés.

Par conséquent, la position de l'ARC est que, dès l'expiration de votre contrat d'emploi, vous n'êtes plus considéré-e comme employé-e. Ainsi donc, la *Rémunération* mettra fin à votre congé de maternité et / ou parental non payé et interrompra le paiement de vos indemnités de maternité et / ou parentales.

Manifestement, la décision du *Tribunal canadien des droits de la personne* contredit la position de l'ARC.

La position du SEI est que, peu importe que le contrat d'emploi de l'employé-e nommé-e pour une période déterminée expire pendant son congé de maternité et / ou parental, l'employé-e a le droit de recevoir tout le congé non payé qui lui a été accordé, avec les indemnités. En outre, le congé sera compté dans la période cumulative de travail aux fins de l'*Annexe R – Directive sur la gestion des employés temporaires*, paragraphe 7.4.

Ainsi donc, par exemple, si l'employé-e nommé-e pour une période déterminée a accumulé quatre ans et demi (4,5 ans) de service cumulatif à l'ARC et se voit par la suite accorder un congé de maternité / parental non payé, puis que son contrat d'emploi expire pendant le congé de maternité / parental, **toute** la période de congé de maternité / parental de l'employé-e sera comptée dans le service cumulatif, si bien que l'employé-e sera administrativement transposé-e dans un poste à durée indéterminée selon l'Annexe R.

Les dispositions de remboursement énoncées en 38.02a)(iii)(A), (B), (C) et 40.02a)(iii)(A), (B), (C) sont concises et explicites.

Le remboursement prend effet lorsque l'employé-e **(1)** ne retourne pas au travail à la date d'expiration de son congé de maternité/parental ou **(2)** ne travaille pas pour une période égale à la période pendant laquelle elle ou il a reçu les indemnités de maternité / parentales.

La plupart des employé-e-s dont le contrat d'emploi expire pendant leur congé de maternité/parental non payé recevront une lettre de la *Rémunération* les informant que, puisqu'elles ou ils n'ont pas été réembauchés dans les quatre-vingt-dix (90) jours selon 38.02a)(D)(iv) et/ou 40.02a)(D)(iv), elles ou ils seront forcés de rembourser les indemnités de maternité/parentales qu'elles ou ils auront reçues avant la date d'expiration de leur contrat d'emploi.

38.02a)(D)(iv) et 40.02a)(D)(iv) ont pour objet de protéger l'employé-e qui reprend le travail à l'ARC à la date d'expiration de son congé de maternité/parental, est radié-e de l'effectif par la suite et réembauché-e dans les quatre-vingt-dix (90) jours.

Si le cas se présente, l'employé-e ne sera pas tenu-e de rembourser des indemnités de maternité/parentales si elle ou s'il travaille pour une période totale égale à la période au cours de laquelle l'employé-e a reçu les indemnités.



En tant qu'employé-e de l'ARC, vous avez intérêt à noter que vous avez le droit de recevoir tout votre congé de maternité/parental non payé et les indemnités de maternité/parentales correspondantes, même si votre contrat d'emploi pour une période déterminée expire pendant votre congé.

SI VOUS CONTESTEZ LES DÉCISIONS DE L'ARC, VOYEZ VOTRE REPRÉSENTANTE OU REPRÉSENTANT SYNDICAL LOCAL.

Pour une vue d'ensemble de la structure du SEI et pour obtenir les coordonnées de votre point de contact au niveau local, consultez notre site Web : www.ute-sei.org.

Erik P. Gagné,
Agent des relations de travail

(*) Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Les congés pour obligations familiales et autres congés, 25 novembre 2008, dans : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/legislation_travail/norme_emploi/famille.shtml

(**) Ibid

(***) Lavoie c. Conseil du Trésor du Canada, 2008 CHRT 27



LE SAVEZ-VOUS / PRÉCISIONS

Nous avons reçu quelques questions suite à notre dernier bulletin, concernant l'article LE SAVEZ-VOUS et nous tenons à préciser quelques points.

L'article 63.01(e) stipule que lorsque l'employé décède, une indemnité de départ composée d'une semaine de salaire pour chaque année complète d'emploi continu et d'un versement au prorata dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, jusqu'à un maximum de 30 semaines de rémunération, sera versée à la succession d'un employé. Notre article poursuit en déclarant que votre succession doit demander ce paiement. Après analyse, nous avons constaté que dans la pratique, le montant est automatiquement versé à la succession de l'employé.

Nonobstant cette pratique, il serait prudent pour l'exécuteur de la succession de faire la demande de l'indemnité de départ.

L'Article 54.01 stipule que l'employeur peut accorder un congé payé lorsque des circonstances, qui ne sont pas directement imputables attribuables à l'employé, l'empêchent de se rendre au travail et que ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

Dans le cas d'une tempête de neige, vous devez documenter **tous** les efforts que vous déployés pour y parvenir et faire rapport à votre lieu de travail.

Nous avons déjà publié un article sur ce sujet dans notre bulletin de décembre 2007, qui pourrait être consulté sur: <http://www.ute-sei.org/Francais/publications/nouvelles-syndicales/2007/dec-tempetes-neige-deplacements.cfm>. Comme les politiques régionales et locales peuvent clarifier vos attentes, nous vous conseillons d'en discuter avec votre exécutif local.

D'autres conseils sur ce sujet peuvent également être obtenus à partir d'une décision arbitrale récente *Coppin et al c. Agence du revenu du Canada*; au http://pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/fulltext/2009-81_f.asp

L'Article 28.10 couvre les repas lors des heures supplémentaires. Dans notre dernier article dans SAVEZ-VOUS nous avons écrit que vous devez travailler **plus de 3 heures**, alors qu'en fait, vous avez besoin de travailler **trois (3) heures ou plus**, immédiatement avant ou immédiatement après vos heures de travail prévues, afin d'être remboursé pour un repas d'un montant de 10,50 \$ (sauf où les repas sont fournis gratuitement). Vous devez aussi avoir droit à un temps raisonnable payé pour vous permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous référer à votre convention collective, ou en parler à votre délégué(e) syndical(e).

Comité de communications.

Qui est mon délégué-e syndical? Qui est ma présidente ou mon président de section locale?

Nous aimerions bien croire que tous nos membres savent qui est leur délégué-e syndical-e et qui est leur présidente ou président de section locale. Malheureusement, notre dernier questionnaire nous a appris que, dans certains cas, vous ignorez peut-être qui sont les membres de l'Exécutif de votre section locale.

Si c'est votre cas, visitez le répertoire de notre site Web pour trouver votre section locale.

Les sections locales s'y trouvent énumérées par région et par endroit.

Lorsque vous aurez trouvé votre section locale, communiquez avec un membre de l'Exécutif, présentez-vous et demandez comment vous faire inscrire sur les listes pour qu'on prenne contact avec vous pour la prochaine réunion ou activité importante.

<http://www.ute-sei.org/Francais/structure/organigramme.cfm>

Susan Duncan

Agent de communication Web

PRÉSENTATION SUR VOTRE RÉGIME DE PENSION DE RETRAITE

Deux fois l'an, nous tenons une conférence pour les présidentes et présidents des sections locales. Nous y invitons des conférencières et conférenciers à traiter d'une question d'intérêt particulier pour nos membres.

Lors de la dernière Conférence des présidentes et présidents, M. Armand Cormier, agent des liaisons extérieures, TPSGC, Secteur des pensions de retraite, nous a fait un exposé sur le Régime de pension de retraite de la fonction publique. L'exposé de M. Cormier était clair et instructif.

M. Cormier a su captiver son auditoire malgré un sujet plutôt aride. Nous avons reçu une foule de commentaires favorables des personnes présentes, et M. Cormier nous a donné la permission d'afficher son exposé dans notre site Web pour que tous nos membres puissent profiter de l'information présentée. Vous trouverez l'exposé sur le lien suivant :

<http://www.ute-sei.org/Francais/docs/2009/French-UTE-Presidents-Conference.ppt>

Susan Duncan

Agent de communication Web

« LE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

EST COMME UNE HACHE DANS LES MAINS D'UN CRIMINEL PATHOLOGIQUE »

Ce n'est pas moi qui le dis! C'est Albert Einstein. Salut à toutes et tous. Je suis Brian Oldford, votre représentant des présidentes et présidents du SEI au sein du Comité des changements technologiques.

D'abord, un survol rapide.....

Le MANDAT du Comité est, en termes simples :

Assurer la liaison entre le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt et l'Administration centrale de l'Agence du revenu du Canada pour les questions de changement technologique.

RÔLES

Croyez-moi, ils sont nombreux, mais les deux sur lesquels je veux insister sont :

- **Encourager un réseau de communication entre les sections locales et le Comité**
- **Se réunir périodiquement pour discuter des questions concernant les changements technologiques qui intéressent le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt.**

Il y a une chose que vous devez savoir. Les changements technologiques sont à l'avant-scène de l'ARC; de fait, nous sommes une des agences gouvernementales qui ouvrent la voie en matière d'innovations.

Les innovations ont des incidences sur les emplois et les fonctions de travail.

Difficile à croire? Voyez ce qui se passe dans le LSE.

Combien de plaisir avez-vous à essayer de remplir vos feuilles de temps? Le codage par code à barres des T1 a été lourd de conséquences pour les centres fiscaux. Et aujourd'hui le contribuable peut entrer dans son ordinateur (*Mon compte*) et faire de plus en plus du travail d'un agent des services à la clientèle.

Prenez un instant, pour songer aux changements technologiques qui ont eu un impact sur votre travail.

Et prenez-en un autre, pour dresser la liste des problèmes ou des questions que vous pourriez avoir au sujet des changements

Et prenez-en un dernier, pour en parler aux représentantes et représentants syndicaux de votre section locale, qui me mettront au courant.

LE COMITÉ SE PENCHERA SUR VOS PRÉOCCUPATIONS
ET VOUS DONNERA DE LA RÉTROACTION. **JE LE PROMETS.**

BRIAN OLDFORD

Représentant des présidentes et présidents au Comité des changements technologiques

P.S. Notre prochaine réunion avec l'employeur aura lieu en mai 2010.



SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Notre présidente nationale, Betty Bannon et notre agent principal de relations de travail, Shane O'Brien se sont récemment rendus à Trinité & Tobago (T&T), invités par l'Association des services publics (ASP), qui représente environ 17 000 travailleurs et travailleuses du gouvernement.

Betty a été invitée à partager son expertise, à apporter son soutien et agir en tant que consultante/conseillère quant à la tentative du gouvernement de T&T de fusionner leurs Douanes avec leur Conseil interne de revenu dans l'Autorité du revenu de T&T (ARTT). Comme vous le savez, la consœur Bannon a dirigé notre syndicat à travers une transition similaire de Revenu Canada vers l'Agence des douanes et du revenu du Canada en 1999.

Le succès au Canada a été fondé en partie sur une consultation ouverte entre le gouvernement canadien et le syndicat, pour assurer la transparence du processus et le transfert harmonieux de tous les employé-e-s. Ce n'est absolument pas le cas dans la République de Trinité -et-Tobago.

Le gouvernement là-bas, a fait croire à ses citoyens qu'il utilise le même cadre que le Canada, mais dans les faits, ce n'est pas vrai et c'est exactement le message que Betty a porté à la population de T&T.

Il existe de nombreuses différences entre les deux modèles, mais les deux les plus flagrantes entre le modèle du Canada et celui de T&T sont :

Le Gouvernement de T&T a l'intention de mettre à pied tous les employé-e-s des Douanes et du revenu, payer 350 millions de dollars en primes de départ pour ensuite réembaucher les employés qu'il veut.

Le deuxième problème est que leur Conseil de direction est totalement nommé et désigné par le gouvernement. Au Canada, seulement deux des quinze membres du Conseil sont nommés par le gouvernement et l'un d'eux est le commissaire de l'ARC, et le siège au Conseil - en tant que PDG - vient avec le travail. Leur conseil d'administration va également avoir plus de pouvoir sur les activités quotidiennes et les ressources des ressources humaines de tout l'ARTT, tandis qu'au Canada, le Conseil de gestion est un comité de contrôle et n'est pas impliqué dans la gestion quotidienne du fonctionnement de l'ARC.

Les employés des douanes et le Conseil interne de revenu ont organisé des activités quotidiennes du midi, en marchant à travers la Place de l'Indépendance et le centre-ville de Port d'Espagne depuis le 29 Janvier. Ces membres se battent pour leur existence et leur subsistance. Betty et Shane les ont rejoint dans leurs activités de midi, pendant leur séjour. Ils ont également accompagné l'ASP à une réunion de la Société qui a été embauchée pour mettre en place l'ARTT, à une rencontre avec un sénateur indépendant pour gagner son vote sur le projet de loi et à une réunion multi syndicale.

«Les Canadiens», comme la presse locale les appelait, étaient également dans les journaux, à la radio et à la télévision sur une base quotidienne.



Le jeudi 4 mars, Consœur Bannon devait s'adresser aux travailleuses et aux travailleurs après leur marche, comme elle l'avait fait les deux jours précédents, lorsque le commissaire de police est intervenu et a conseillé, "tout étranger qui vient à T&T et souhaite s'adresser à une réunion publique doit en informer le ministre de la Sécurité nationale par écrit 14 jours avant l'événement".

Naturellement, la presse s'en est immédiatement emparée et a entouré Betty et le surintendant de police, poussant les micros entre les deux.

Betty a été citée dans les journaux : «**C'est atroce! C'est atroce pour les droits de l'Homme partout dans le monde** », a clamé Betty Bannon, visiblement bouleversée.

Betty a ensuite procédé à la demande de permission à la police, pour au moins dire au revoir aux travailleuses et travailleurs, car elle et Shane quittaient le lendemain. Mais elle fut répondue que la demande doit être faite individuellement. Alors elle s'est proménée dans la foule et a commencé à hurler "au revoir" à tout le monde et leur a dit pourquoi elle ne pouvait pas s'adresser à eux comme elle l'avait fait les deux précédents jours.

Shane et Betty ont serré la main de chacun des travailleuses et travailleurs, qui retournaient au travail, et leur ont souhaité bonne chance dans leur lutte juste et équitable.

Ni Betty ni Shane, ne croient que le gouvernement local était malheureux de les voir partir pour le Canada.

Le projet de loi à promulguer l'ARTT a été adopté en première lecture et est actuellement au Sénat.

Honte au gouvernement de Trinité-et-Tobago pour le mauvais traitement de ses travailleuses et travailleurs et sa tromperie du public!!

Comité de communications

