



SCEP Conseil de Communications de l'Atlantique (SCEPCCA)
Bulletin d'adhésion
février 2007

Changement en milieu de travail

Aucune réunion n'a été tenue en janvier, et il n'y a eu aucun nouvel avis de changement en milieu de travail publié au Conseil.

Nouvelle politique de grève du SCEPCCA

Correction: La politique de grève de SCEPCCA ne sera pas disponible sur aucun des sites Web tel qu'indiqué dans notre bulletin précédent. Veuillez contacter un membre de votre exécutif local pour une copie. Cette politique peut également être discutée lors de vos réunions locales.

Conseil canadien des relations industrielles (CIRB)

Comme rapporté dans notre dernier bulletin, nous avons reçu une décision du Conseil canadien des relations industrielles à propos de notre application concernant l'envergure de l'unité de négociation. Le Conseil et la compagnie se sont réunis le 11 et 12 janvier pour discuter les énoncés et les conditions d'embauche pour nos nouveaux membres. Ces discussions ont continués le 24 janvier lorsqu'un accord a été conclu. Des discussions avec les nouveaux membres impliqués ont eu lieu le 6 et 7 février passant en revue l'accord et ce que ceci signifie pour eux. Nous aimerions prendre cette occasion de dire la BIENVENUE à tous ces employés qui se joignent à notre union.

XWAVE

Il y a approximativement un an que la compagnie a décidé qu'il y avait un certain nombre d'employés au Xwave qui devrait être transféré à Aliant. Certains de ces employés effectuaient le travail qui pourrait être décrit comme travail de négociation d'unité. À ce moment-là, nous avons fait une demande au Conseil canadien des relations industrielles de faire une revue de tous les employés d'Xwave. Pendant ce temps, nous attendions la décision de la portée comme décrit ci-dessus. Maintenant que nous avons reçu cette décision, nous sentons que nous avons maintenant la capacité de commencer à négocier les modalités et les conditions des employés d'Xwave que la compagnie nous a identifiés. Une réunion a été tenue le 6 et 7 février au Nouveau Brunswick où des discussions préliminaires ont été tenues avec la compagnie. Autres réunions sont planifiées pour le 14 et 15 mars. Nous espérons pouvoir fournir d'autres mises à jour durant les prochaines semaines.

Rencontre bisannuel du Conseil Local

L'avis de la réunion bisannuel des locaux a été publié. Cette réunion aura lieu à Memramcook, N.-B. le 11 et 12 mai, 2007. Le but de cette réunion est de voter sur des résolutions concernant des changements aux règlements du SCEPCCA et d'élire le président, le Vice-président, le/la secrétaire d'enregistrement et le trésorier du Conseil. Chaque section locale est autorisée d'envoyer des délégués basés sur le nombre d'adhésion. Veuillez, s'il vous plaît, consulter les règlements de SCEPCCA, qui peuvent être trouvés sur le site Web du Conseil (www.cepacc.ca) aussi bien que les règlements de votre local, et pour

de plus amples informations sur cette réunion. Votre section locale vous signalera la date limite et le processus pour soumettre des résolutions à votre conseil exécutif pour consentement. Il est important que vous lisiez "directives pour soumettre des résolutions" afin de s'assurer que vous avez toute l'information appropriée sur la "forme de résolutions". Toutes questions devraient être dirigées vers vos officiers locaux.

Évaluation de Travail/ Équité des Salaires

Nous avons eu un certain nombre d'enquêtes et de demandes concernant l'évaluation du travail et l'équité des salaires. Un comité d'union/compagnie des représentants de chaque province s'est réuni une fois en octobre où un employé de Bell Canada a présenté le système 'HAY' ce qui est un système d'évaluation de travail utilisé aujourd'hui. Une autre réunion a été tenue le 13 février pour étudier un autre outil pour ce processus appelé "Watson Wyatt". Le 27 mars, il y aura une autre présentation sur le système "HAY" qui sera donnée par la compagnie qui vend "HAY" plutôt que par la compagnie qui l'utilise. Après cette réunion, nous pourrons prendre une décision éduquée de comment avancer et nous vous donnerons de plus amples renseignements sur le progrès.

Programme d'aide aux employés et de famille (EFAP)

Comme que plusieurs de vous le sais, l'automne dernier, les services pour Bell Aliant Programme d'aide aux employés et de famille (PAEF) qui dans le passé étaient fournis intérieurement par le groupe de santé et bien-être, sont sous-traité à l'extérieur à une entreprise à but lucratif Warren Shapell. Le Conseil a, depuis, entendu des soucis de plusieurs membres qui sont présentement dans le système du PAEF et qui s'ont plaint au sujet du service froid et inférieur comparé ce qui a été offert auparavant. Le Conseil a apporté ces soucis à la compagnie qui font présentement un suivi. Si vous avez eu une expérience désagréable avec les services de Warren Shapell, s.v.p. contactez un des officier exécutif de votre local pour que nous puissions faire un suivi avec la compagnie.

Santé et Sécurité

Participation aux réunions: Beaucoup des membres des comités régionaux de sécurité ont été dits par leurs directeurs qu'ils ne pourraient pas assister à leurs réunions régionales dues à la charge de travail. Après des discussions dure au sujet des droits des employés d'assister à ces réunions, la compagnie a avouée que l'union avait raison et ont ensuite envoyé un courriel du groupe de Santé et Sécurité au travail aux directeurs expliquant ce qui suit :

L'article 135.1 (10) de la partie de travail II Code Canadien du Travail stipule :

Temps nécessaire à l'exercice des fonctions

(10) Les membres du comité peuvent consacrer, sur leurs heures de travail, le temps nécessaire :

a) à l'exercice de leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions;

b) aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents.

Si que vous êtes un représentant de votre groupe, vous êtes autorisé, par loi, de participer à votre réunion de sécurité et si que vous ne pouvez pas y participer en raison d'autres engagements, votre remplacement a le droit d'assister aux réunions de sécurité.

Également contenu dans ce courriel aux directeurs est ce qui suit :

- les directeurs ont été mis au courant de la requête C-19 – Programme de Prévention de Danger. Ce bref document peut être trouvé (en anglais) au: http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/images/Hazard_Prevention_Program.pdf
- avis au directeur que chaque employé a trois droits fondamentaux : Le **droit d'être informé** des risques du milieu de travail, le **droit de participer** dans et de surveiller les programmes de santé et de sécurité dans le milieu du travail, et le **droit de refuser** d'effectuer le travail qui pourrait être dangereux à leur santé et sécurité. Les directeurs qui reçoivent des rapports doivent réviser le Code Canadien du Travail avec leurs employés et répondre à toutes les questions du Code Canadien du Travail et aussi de s'assurer que vous y avez accès et de savoir où le trouver dans le lieu de travail.

La seule manière dont une réunion de sécurité régionale, provinciale ou de comité de police de sécurité peut être annulée est que tous les membres du comité votent et soient d'accord lors d'une réunion conduite correctement, ou d'un commun accord entre les deux vice-présidents de ce comité. Tant que vous donnez un avis suffisant de ces réunions, (qui devraient être planifiées régulièrement) la compagnie ne peut pas refuser votre droit d'assister à cette réunion d'autant qu'il n'y a pas d'urgence. Une urgence n'est pas une surcharge de travail (exemple : nous sommes occupés). Si que nous avons un désastre naturel comme l'ouragan Juan, s'il vous plaît utilisez votre jugement approprié pour ces réunions.

La GESTION de PRESENCE et VOUS

Bon nombre d'entre vous sont au courant de la gestion de présence. Le Conseil n'a pas autorisé le processus de gestion de présence, bien au contraire de ce que quelques directeurs ont déclaré. Un directeur peut placer n'importe quel employé sous la gestion de présence s'il estime que trop de "congs de maladies" sont prises. Pour faire ceci avec succès prendrait du temps, l'énergie et de bonnes qualifications de gestion. Au lieu de cela, les directeurs évitent de contrôler leur groupe en plaçant un groupe entier d'employés sous la gestion de présence et non seulement l'individu en question. Le résultat est que, les membres qui n'ont aucune histoire de congés de maladie ou d'absence, doivent apporter une note du docteur pour une journée d'absence ou bien quand le directeur en demande une. Des congés autorisés ne sont pas supposer d'être pour des jours que vous ne voulez tout simplement pas venir au travail. Les jours de vacances, les congés mobiles et les heures encaissées ont été négociés dans ces buts. Si vous ÊTES malade, vous ne devez PAS être intimidé par la tactique de gestion de la compagnie, vous réclamez malade et si demandé une note d'un docteur, allez chez le docteur et obtenez en une. Parfois, si non la plupart du temps, ceci est plus facilement dit que fait car il n'est pas toujours facile d'appeler un médecin et d'avoir un rendez-vous le jour même que vous êtes malade. Il n'y a pas beaucoup de médecins qui vous donneront une note s'ils ne vous voient pas quand vous êtes malade, qui pourrait être un problème si votre directeur veut absolument une note et que vous ne puissiez pas avoir de rendez-vous. Si qu'une note du médecin est exigée, le directeur devrait vous dire ceci quand vous appelez pour leur aviser que vous être malade. Si que vous ne parlez pas directement à votre directeur quand vous appelez, le directeur devrait

vous appeler de nouveau pour vous informer de cette demande. Si que votre directeur insiste pour une note d'un docteur, alors vous devez essayer d'en obtenir une avant que vous reveniez au travail. Ceci devient alors votre responsabilitéallez vous cherchez une note d'un docteur avant le retour au travail! Tenez toujours votre directeur au courant d'où vous êtes et de ce que vous faites....essayant d'obtenir une note du médecin. Cela peut signifier aller au bureau du docteur chaque jour jusqu'à ce que vous puissiez voir le médecin. Ceci pourrait être la seule manière d'obliger les directeurs à contrôler leurs employés sur une base individuelle et à ne pas distinguer contre les employés qui appellent pour un conge de maladie légitimement. S'il y a des frais de votre docteur pour la note, alors apportez la note à votre superviseur pour un remboursement. Si que vous êtes malade, appelez pour un congé de maladie..... si que vous n'êtes pas malade et ne voulez pas un jour d'absence, vous devez prendre une journée de vacance, encaisser des heures ou congé mobile.

En toute solidarité,

Penny Fawcett
Chuck Rouse
Joyclin Coates

Noel Pauley
Phil Briffett
Mary Croke