



Conseil des communications du SCEP de la région de l'Atlantique Bulletin des membres juin 2006

Rapport de réunion d'actionnaires d'Aliant

Penny Fawcett (N.-E.), Lisa Martin (N.-B.), Wayne Walsh (T.N.) et Noel Pauley (P.E.) représentants le conseil et les quatre locaux, étaient présents lors de la réunion d'actionnaires à St. John's, Terre-Neuve, le 17 mai, 2006. Comme prévu, la nouvelle fiducie de revenu a été passée par une grande majorité. La compagnie rapporte qu'elle va être bonne pour tous impliqués, y compris nos membres. Noel demandé comment est-ce qu'introduire les employés de Bell dans la fiducie affecterait l'engagement sur nos fonds de pension de retraite et les distributions d'unités. Notre interprétation de leur réponse était qu'ils ont tenu compte du tout et de ne pas s'inquiéter. Lisa a fait commentaire au conseil d'administration à l'égard de l'inquiétude de la transition à la fiducie de nos membres. M. Forbes a dit qu'il n'y aurait aucune perte de travail et encore une fois de ne pas s'inquiéter. Deux autres questions ont été posées par autres actionnaires, de longs temps, d'Aliant et plus tard ses compagnies prédécesseur. Jay Forbes a expliqué que bien que ceci ait été un excellent endroit à travailler pour les cinq dernières années et la fiducie va être merveilleuse, il a dit qu'il est temps pour lui d'avancer. Quand votre chef saute le bateau juste avant un grand changement comme ceci, il ne laisse pas exactement un sentiment chaud et calmant avec le monde qui restent en arrière. Nous croyons qu'il y aura beaucoup de changements, pareil comme quand nous sommes allés des quatre compagnies à Aliant. L'union et les membres ont été dits en ce temps qu'il n'y aurait aucun changement et "de ne pas inquiéter". Ce n'était pas tellement longtemps après que nous avons vu de GRANDS changements. Votre conseil



continue à suivre le processus de près et nous ferons tout en notre pouvoir pour réduire au minimum les effets négatifs. Le 14 juin, les présidents des locaux atlantiques se réunissent à Ottawa avec les présidents locaux d'Ontario et du Québec qui sont également affectés par ce changement. Nous vous mettrons à jour sur cette réunion dans le prochain bulletin.

Changement en milieu de travail

Le Comité de changement en milieu de travail continue à travailler diligemment pour trouver des emplacements permanents pour les employés affectés par le changement en milieu de travail. Des réunions régulières sont tenues pour discuter le progrès étant fait et les divers autres problèmes surgissant à partir du processus.

Négociations Telco

Le 15 juin, il y aura une autre conférence de Telco de SCEP tenue à Ottawa pour discuter la future direction de négociations. Nous incluons une mise à jour une fois que cette réunion aura lieu.

Plusieurs "réunions spéciales" ont lieu dans toutes les provinces atlantiques pour discuter les options pour négocier et le rôle que les autres locaux du SCEP joueront pour maintenir l'intégrité de notre convention collective.

Employés à temps partiel

Lors de notre dernière réunion consultative commune d'Aliant nous avons demandé à la compagnie d'examiner le déplacement de temps partiel à temps plein par l'article 30.04 (b). Le Conseil soupçonne qu'il aurait pu y avoir quelques employés manqués/erreurs faites, et la compagnie fait maintenant une investigation. Nous espérons avoir ce sujet de résolu durant les prochaines semaines.

Option d'achat d'actions (ESSP)

Pendant qu'Aliant continue de s'avancer en direction de la transition à une société fiduciaire, nous avons été posé plusieurs questions à l'égard du plan d'épargne d'actions des employés conformément à l'article 29.11 de la convention collective. Tandis que nous n'avons pas encore reçu de communication formelle d'elle, nous avons demandé la compagnie qu'est-ce qui parviendra de notre plan. Nous prévoyons recevoir de l'information une fois que nous seront plus près de convertir à la fiducie et nous vous laisserons savoir quand cela aura lieu.

Direction temporaire

Lors de notre dernière réunion consultative commune d'Aliant nous avons demandé que les directeurs temporaires ne soient pas autorisés de donner des leçons, de développer, d'administrer des dossiers personnels (PPA) ou d'avoir accès aux dossiers personnels des employés. Il est clair dans l'esprit de la compagnie que les employés temporaires accomplissent leur tâche dans la pleine capacité d'un(e) directeur(ice). Nous sommes en désaccord avec véhémence et nous voulons AVERTIR les employés que les directeurs temporaires ONT accès à vos dossiers personnels mais aussi n'oubliez pas qu'ils sont liés par la loi de confidentialité. Si une infraction de votre confidentialité se produit, entrez en contact avec votre représentant syndical.

Propriété extérieure

Ce qui suit est un extrait d'une publication du SCEP national.



Comment aimeriez vous travailler pour AT&T?

"La perspective de l'Américain ou de toute autre propriété extérieure de notre industrie de télécommunications est non seulement effrayante à la plupart des Canadiens... ceci est une menace vraie et grandissante. Présentement, la loi canadienne limite l'investissement étranger dans nos systèmes de téléphone et de radiodiffusion à 47%. Mais il y a des indications que le gouvernement

Harper à Ottawa est désireux de changer cette politique. Le SCEP a combattu avec succès pendant plusieurs années pour préserver la commande canadienne de l'industrie du téléphone et radiodiffusion et par sondage nous avons démontré que presque le 3/4 des Canadiens soutiennent notre position. Nous pensons que si nous permettons l'extérieur de s'emparer de nous, ceci coûtera des emplois aux canadiens et nous n'avons aucune intention d'accepter tranquillement ce qui est arrivé aux ouvriers de Bell Sud plus tôt cette année quand AT&T a acheté cette compagnie – 10,000 emplois ont été coupés! ! Nous savons que nous nous préparons pour une bataille qui exigera l'appui actif de chaque membre du SCEP, et aussi de nos familles et amis. Nous ne sommes pas seuls! Nous avons des alliés forts dans la communauté culturelle et le mouvement de travail canadien entier est derrière nous. Notre intention est de poster les mises à jour régulièrement sur *The Activist*, qui est la nouvelle publication en ligne pour les chefs et membres du SCEP. Vérifiez la dernière publication au www.cep.ca

Le droit d'un ouvrier de refuser

Le mois dernier, nous avons parlé de **quand** vous pouvez exercer votre droite de refuser. Maintenant nous vous dirons la procédure que vous devez suivre selon le code Canadien du travail quand vous voulez exercer ce droit.



Étape 1

- ✓ Rapportez immédiatement votre refus à votre superviseur immédiat
- ✓ Votre superviseur doit étudier les circonstances du refus et si qu'il/elle doit prendre une mesure immédiate pour protéger les employés du risque. (ceci pourrait comprendre éliminer le danger/exposition ou d'arrêter le processus). Jusque-là, l'ouvrier devrait être dans un endroit sécuritaire. Un rapport de la mesure prise doit être présenté au comité de la santé de lieu de travail ou le représentant de sécurité.
- ✓ Si que le superviseur n'est pas d'accord qu'il y a un danger ou ne prend pas les mesures adéquates pour résoudre le

danger, vous pouvez continuer à refuser. Vous devez immédiatement rapporter les circonstances à l'employeur et au Comité ou au représentant du milieu de travail.

Étape 2

- ✓ L'employeur doit immédiatement commencer une investigation en présence de l'ouvrier et d'un représentant d'ouvrier du Comité du milieu de travail ou du représentant du milieu de travail. (où il n'y a pas de comité ou de représentant, l'ouvrier peut choisir d'avoir un autre ouvrier présent.)
- ✓ Si un groupe d'ouvriers refusent, ils peuvent tous être présent ou nommer l'un d'entre eux pour les représenter pendant l'investigation.

Étape 3

- ✓ Si l'employeur n'est pas d'accord qu'il y a un danger ou ne prend pas les mesures adéquates pour résoudre le danger, les ouvriers peuvent continuer à refuser. L'employeur doit informer un officier de santé et sécurité du refus continu.
- ✓ L'employeur doit informer le Comité de lieu de travail ou le représentant qu'il y a un refus qui continu.
- ✓ Les ouvriers devraient rester dans un endroit sécuritaire jusqu'à ce que l'officier de santé et sécurité soit arrivé et ait terminé une investigation. L'employeur peut réassigner de l'ouvrage aux ouvriers qu'ils sont qualifiés à faire.

Étape 4

- ✓ L'officier de santé et sécurité ne doit pas retarder l'investigation du refus. L'investigation doit être conduite en présence de ceux qui suit :
 - Un membre ouvrier du Comité du milieu de travail ou
 - Le Représentant Du Milieu de travail
 - L'employé refusant ou leur désigné
 - L'employeur
- ✓ Quand l'investigation est faite, l'officier donnera immédiatement une copie écrite de sa décision à l'ouvrier et à l'employeur.
- ✓ Si l'officier conclut qu'un danger existe elle/il publiera une direction à

l'employeur, et l'ouvrier peut continuer de refuser jusqu'à ce que l'employeur se soit conformé à la direction.

- ✓ Si l'officier conclut qu'aucun danger n'existe, l'ouvrier doit arrêter le refus.

Dans les dernières années, il y a eu un certain nombre d'exemples où les membres ont exercé leurs droits de refuser et le comité de santé et sécurité était impliqué. Il est bon de savoir que si vous croyez que de faire un travail particulier pourrait vous mettre en danger, que vous avez l'appui de votre union et de la loi.

Site Web du SCEPACC

Vous pouvez maintenant vous brancher au site Web du SCEPACC directement du à partir du Gateway selon la convention collective. Le site Web du Conseil fournit des liens aux sites Web locaux et nationaux, à la convention collective, aux règlements de conseil et aux bulletins.



En toute solidarité,

Penny Fawcett
Noel Pauley
Chuck Rouse
Wayne Walsh
Joyclin Coates
Mary Croke