

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DES POSTES ET COMMUNICATIONS
RÉGION DE L'OUEST (sepc.ca)**

BULLETIN SEPTEMBRE 2008

VOS EMPLOIS! VOTRE SANTÉ!

Oui, je rabâche la même chose mais c'est un problème sans cesse croissant pour les employées et employés faisant partie de l'unité de l'AFPC et la meilleure façon de combattre quelque chose est de vous informer.

Nous sommes nos pires ennemis. Ce que nous faisons et ce que nous avons fait :

- a. Nous avons effectué des heures supplémentaires gratuitement. Si des heures supplémentaires sont requises, alors votre surveillante ou surveillant-gestionnaire devrait l'approuver. Les gestionnaires sont responsables des opérations et doivent établir les priorités. Ils doivent s'assurer d'évaluer de façon appropriée les besoins en main d'œuvre et embaucher. Si des heures supplémentaires sont requises, ils devraient vous rémunérer en conséquence. C'est la seule façon de savoir si d'autres employés sont requis. Arrêtez de donner votre main d'œuvre gratuitement puisque cela a des répercussions négatives sur toutes les personnes de votre département. Nous avons vu des départements où des personnes sont déclarées excédentaires alors que nous déclarons qu'il existe beaucoup trop de travail pour les personnes laissées derrière. La SCP nous dit que le travail n'existe pas et qu'ils pourraient couper davantage. Nous ne pouvons rien prouver à moins que ce travail soit reconnu et rémunéré.
- b. Commencez à prendre vos pauses café et vos dîners. Ils sont prévus et vous y avez droit durant votre journée de travail. Si vous ne les prenez pas, ils pensent qu'une certaine partie du travail n'existe pas. C'est extrêmement important au sein de certains départements. Veuillez-vous en prévaloir et les utiliser comme prévu.
- c. Nous avons permis à des personnes de rédiger une description de nos tâches et responsabilités. Notre description de poste sert à établir notre rémunération puisque celle-ci est définie en fonction de notre classification et notre niveau de responsabilité. Si vous continuez à exécuter des tâches qui ne sont pas définies dans votre poste, vous avez besoin de vous demander qui exécute vos fonctions? Ont-elles été transférées à une autre unité de négociation? Vous réalisez que la SCP déclare publiquement

qu'ils ne sont pas en mesure d'embaucher d'autres personnes et qu'ils ont besoin de faire avec moins. Pourtant ils ont embauché des employées et employés de l'AOPC au delà du niveau approuvé pendant tout ce temps-là. Ils oublient simplement de nous embaucher la plupart du temps. Si votre travail est exécuté par quelqu'un d'autre et que celui-ci fait toujours partie de votre description de poste, il est temps de le rapatrier. Si vous continuez à permettre à ce qu'il soit exécuté par une autre unité, non seulement vous êtes perdant, mais vous pourriez perdre également votre niveau de classification. Toutes les fonctions ont des points qui y sont rattachés. Ils sont évalués et rémunérés en conséquence. Vous ne devez pas oublier aussi que les postes de l'AOPC font présentement l'objet d'une évaluation – oui, apparemment cela ne se passe pas trop bien selon le bulletin publié cet été (www.apoc-aopc.com). Vous devez vous assurer que votre travail ne soit pas défini dans leur classification.

- d. Nous avons des secteurs où les descriptions de poste sont trop génériques. C'est le temps de demander que votre description de poste reflète correctement vos tâches et responsabilités. Ce sont les points qui définissent votre niveau de classification. Je travaillais auparavant dans le secteur privé et lorsque vous aviez plus de responsabilités, elles étaient reconnues et vous étiez rémunérés en conséquence. Dans le secteur public, c'est supposé être le cas puisque vous avez le libellé stipulant que votre poste actuel sera défini. Il est temps de demander à la SCP de respecter le libellé que vous avez déjà. Demandez à votre surveillante ou surveillant-gestionnaire de prioriser votre journée. C'est leur responsabilité et c'est dans notre système de classification. Si votre surveillante ou surveillant est au sein de l'AFPC, il est évalué en fonction de cette responsabilité et des points sont accordés pour faire une telle évaluation. Ne s'agit-il pas de la sécurité d'emploi pour nous tous et toutes. Rappelez-vous que ces fonctions sont évaluées et définies en vue du rendement dans le but d'obtenir une prime. Alors, pourquoi ne figuraient-elles pas dans votre description de poste? Si vous n'exécutez plus une fonction, qui la fait et veuillez la rapatrier – je suis sérieuse à ce sujet. Ce travail est le nôtre et il s'agit de nos fonctions qui sont érodées et dispersées. Notre système d'évaluation d'emploi définit notre travail. Notre accréditation de négociation avec le Conseil canadien des relations industrielles définit notre travail. Protégez-le.
- e. Toutes les fonctions devraient faire l'objet d'une évaluation et je sais que vous avez rempli suffisamment de sondages pour définir cette évaluation. Si vous avez trop de fonctions à accomplir dans

une journée; de nouveau, demandez à ce qu'elles soient priorisées durant la semaine. Votre travail devrait seulement renfermer les heures de travail pour lesquelles vous êtes rémunéré. J'entends constamment que les employées et employés à temps partiel déclarent qu'ils travaillent plus rapidement de façon à compléter le travail d'un emploi à plein temps dans un horaire à temps partiel. J'entends constamment que les employées et employés à plein temps déclarent qu'ils ne peuvent pas accomplir toutes les tâches qui leur sont affectées sur une base quotidienne et que deux personnes accomplissaient auparavant ce même volume de travail. Si vous ne vous occupez pas de votre santé et sécurité, qui le fera. Enfin, en ce qui a trait à cette question, j'entends que l'on dit aux personnes que ce n'est dorénavant plus leur rôle. Nous ne sommes pas définis en fonction de notre rôle; par conséquent, si c'est requis, alors on devrait être évalué en conséquence et si cela fait partie de votre description de poste, vous devriez l'accomplir. Si vous n'avez pas suffisamment de temps dans votre journée; alors, ils devraient embaucher d'autres employés faisant partie de l'unité de l'AFPC et non davantage de l'AOPC.

- f. Je vais me répéter, ce sont les employées et les employés faisant partie de l'unité de l'AFPC qui ont les statistiques les plus élevées en ce qui a trait aux maladies mentales, l'anxiété et les dépressions nerveuses. Pourquoi donc? Elle provoque 47 pour 100 des réclamations pour incapacité alors que pour le reste de la compagnie la moyenne est de 31 p. 100. Toutes les questions ci-haut mentionnées qui ne sont jamais réglées contribuent énormément à cela. Tout professionnel de santé vous dira de régler cette question avant que les questions relatives à votre santé deviennent trop sérieuses. Défendez-vous ou vous ferez l'objet de tactiques d'intimidation lorsque vous prendrez des congés de maladie plus tard à mesure que vos problèmes de santé seront à la hausse. Les congés de maladie sont rémunérés à 100 p. 100 alors que toute autre incapacité est rémunérée à un taux inférieur, soit entre 65 à 70 p. 100 et renferme une période définie de couverture. C'est très troublant de les voir tenter de vous enlever votre droit d'accumuler vos congés de maladie. Les personnes ne se prévalent pas de leur congé de maladie à moins qu'ils en aient besoin et je sais que beaucoup n'ont jamais été malades pendant 20 ans et qui font face à une maladie sérieuse. Pourquoi la SCP a toujours recours à la punition de la masse au lieu de régler le problème pour quelques-uns.
- g) Nous ne sommes pas respectés, nous sommes traités injustement et nous ne sommes pas embauchés comme d'autres employés. Je connais un employé qui m'a dit que la haute direction de la SCP

nous appelle, ainsi que le STTP, les auteurs de trouble, ce, juste parce que nous désirons protéger nos emplois, nos droits et notre santé et sécurité. Vous avez besoin de vous demander pourquoi nous sommes traités de si mauvaise façon. On entend cela de plus en plus à chaque semaine à l'AOPC, et Moya l'a même dit. Je suppose que l'un des mandats est de casser notre unité de négociation. Nous n'avons pas l'ampleur du STTP, nous n'avons pas l'avantage de l'AOPC, nous n'avons pas le service rural de l'ACMPA, nous sommes le soutien administratif et technologique de cette société. Nous sommes le système de soutien qui assure la viabilité de cette société. Je ne connais aucun employeur qui a du succès et qui ne traite pas ses employés du soutien administratif avec le respect qu'ils méritent. N'oubliez pas que nous coûtions seulement 4 p. 100 de l'exploitation budgétaire au complet et que cette société était reconnue comme étant la société de la couronne fédérale la plus rentable, soit un montant de 7 516 milliards de dollars. Moya elle-même vient juste de recevoir une augmentation salariale cette année, un salaire s'élevant à 455 000 \$, ce avant sa prime de 25 p 100. Pensez-y bien.

J'aimerais que vous commenciez à penser à ce que vous valez. J'aimerais que vous commenciez à vous respecter assez pour protéger ce qui vous reviens de droit et ce pourquoi nous nous sommes battus. J'aimerais que nous conservions ce que nous avons. J'étais présente aux négociations et je n'ai jamais vu une offre aussi pauvre de la part d'une organisation. Dans le cadre de la ronde de 2002, nous avons reçu trois offres finales – pensez-y. Cela avait été accompli à la suite d'un mandat de grève fort que vous nous aviez donné et oui, à la fin, nous sommes sortis pour quelques jours. C'est seulement à ce moment-là que la SCP nous a finalement accordé le respect à la table. Cela ne s'était pas produit avant et de nouveau, nous sommes dans la même position.

Rien n'est gratuit et tout a un prix. Votre santé, votre estime de soi et dignité valent beaucoup plus. Vous avez besoin de décider à quel moment vous direz « assez c'est assez. » Moi, j'y suis rendue.

En toute solidarité,

Janet May
VPR de la région de l'Ouest
Syndicat des employé-e-s des postes et communications, AFPC