

# SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DES POSTES ET COMMUNICATIONS RÉGION DE L'OUEST

## MISE À JOUR – Août 2009

### DERNIÈRES NOUVELLES

Assemblée publique annuelle : J'ai eu l'occasion d'assister à l'Assemblée publique annuelle à Regina. Moya a clairement indiqué qu'elle avait trois (3) priorités qu'elle définit comme les trois S : la SANTÉ des employées et employés, la SÉCURITÉ du courrier et la SOUTENABILITÉ de la société. Garder cela en tête lorsque vous vous rendez au travail à tous les jours puisqu'il s'agit des priorités de votre employeur dans cet ordre.

Gestion des présences : Tel que mentionné dans mon dernier bulletin, la question ayant trait aux congés de maladie ne changera pas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Jusqu'à ce moment-là, vous avez le droit d'utiliser vos congés de maladie lorsque vous n'êtes pas en mesure d'exécuter vos fonctions en raison de maladie ou de blessures. Il est très important de vous rappeler que vous devez communiquer avec votre surveillante ou surveillant afin de l'informer de votre absence en maladie ou blessé et quelle sera la durée de votre absence. Vous n'avez pas besoin de donner de plus amples détails. Lorsque votre absence en maladie ne dépasse pas 5 jours, votre déclaration signée demandant ce congé est suffisante conformément à l'article 43.03. Par contre, n'oubliez pas qu'aucune employée ou employé se verra accorder plus de 10 jours de maladie avec paye au cours d'une année financière basée uniquement sur ses propres déclarations. Ce que cela signifie que, dans ces circonstances, vous devez obtenir un certificat d'un médecin lors de demande de congé.

La Société a une politique interne en matière de gestion des présences. Si la Société choisit d'avoir recours à ce programme, elle devra premièrement informer toutes les employées et employés au sein de votre département de ce que cela signifie et des démarches à suivre dans le cadre de ce programme. Le programme ne peut vous retirer vos droits ayant trait aux congés de maladie prévus à l'article 43. La convention collective établit vos droits et les obligations de la Société. Ce que la Société peut faire est de vous parler en cas de préoccupations. De nouveau, la Société ne peut pas vous enlever vos droits en matière de congé de maladie. Si les gestionnaires croient qu'ils devraient avoir recours à un processus plus formel, ils ont besoin d'entamer le processus informel et de s'assurer que vous connaissez tous les paramètres du programme.

Périodes de quarantaine : Avec toutes les différentes gripes qui sévissent présentement, on a toujours la préoccupation que votre département soit exposé et que vous ayez besoin d'être mis en quarantaine du milieu de travail. L'article 43.07 stipule que vous avez droit à un congé payé pour le temps perdu pour

cause de mise en quarantaine lorsqu'elle est incapable de travailler tel qu'attesté par un médecin qualifié; ce congé est accordé et n'est pas déduit des crédits de congé. La société vous dédommagera pour vous tenir éloigné de votre milieu de travail puisque vous êtes sous des soins médicaux afin d'éviter que le virus se propage.

Confidentialité : Comme vous le savez, la Société des postes a octroyé le contrat pour conserver vos renseignements médicaux, privés et confidentiels, et la gestion de vos congés de maladie à ManuLife. La seule information qui serait partagée avec la Société est lorsque vous et votre médecin demandez des mesures d'adaptation ou lors d'un retour graduel au milieu de travail. Cette information n'incluerait pas votre diagnostic et/ou pronostic. Cela comprendrait l'information relative au changement de votre milieu de travail afin de vous adapter ou comment votre retour au travail progresserait peu à peu pour que vous puissiez retourner dans votre emploi régulier, que ce soit à temps partiel ou à plein temps. Aucun délai n'existe quant à la façon de le faire. Il s'agit plutôt d'un cas par cas en autant que le médecin et ManuLife soient d'accord. La demande n'incluerait pas ce qui suit : quel était le diagnostic, quel genre de blessure, qu'elle est le pronostic pour le futur. Si nous prenons en exemple une blessure au dos, cela pourrait inclure des délais d'exposition en milieu de travail, les étirements recommandés et l'absence du poste de travail à différents intervalles, les genres d'exercices d'étirement et la durée de celles-ci, de même que les recommandations afin de modifier votre poste de travail. On ne parle pas de la condition médicale exacte liée à la blessure au dos, on parle plutôt de la façon de vous accommoder afin que vous soyez en mesure d'exécuter vos fonctions en milieu de travail. Gardez cela en tête à l'avenir, si vous avez besoin de savoir.

Listes d'ancienneté : Il existe deux listes d'ancienneté qui s'appliquent aux employées et employés à durée indéterminée : une pour les employées et employés à plein temps et l'autre visant les employées et employés à temps partiel. (article 24.02) Les droits en matière d'ancienneté sont utilisés au sein de votre section de travail dans le choix des quarts ou des horaires de travail, dans le choix des périodes de congé annuel, dans l'application de la procédure de dotation, dans le choix de postes vacants de nature semblable et la sécurité d'emploi. (article 24.05) Les employées et employés à terme n'ont pas d'ancienneté et leurs choix sont pris en considération uniquement après que les employées et employés permanents aient fait leur choix. (article 4.04) Notre préférence est que tous les postes soient permanents mais parfois nous avons besoin d'employées ou employés à terme. Que ce soit pour remplacer une employée ou employé permanent en congé sans tenir compte de la durée de l'absence ou de la variation saisonnière de moins de 6 mois. (article 2.01 (y))

Représentation lors du dépôt d'une plainte : Un grief est une plainte sous forme écrite. Il semble régner une certaine confusion à ce sujet. Si vous avez une préoccupation ou une plainte, une employée ou employé devrait premièrement

essayer d'en discuter avec son ou sa surveillante immédiate mais la surveillante doit vous rappeler que vous avez droit à une représentante ou représentant pendant la discussion. L'objectif est de résoudre la question le plus rapidement possible. Il peut y avoir des occasions où vous ayez besoin de consulter une autre personne que votre surveillante. Vous avez également les mêmes droits à ce sujet mais vous devez en informer votre surveillante ou surveillant ou gestionnaire de votre demande de congé (avec paye). De nouveau, la représentation est mise à votre disposition.

En espérant que vous profitez de l'été.

En toute solidarité,

Janet May