

## La nouvelle C.C.T.

La nouvelle convention est prête pour l'impression.

Par contre, nous avons un différend avec l'employeur sur certains mots employés dans l'entente sur la rémunération.

Ceci retarde l'envoi. Un avis juridique demandé au SFCP confirme que nous avons raison. Nous attendons le retour de l'employeur sur ce point.

## Exécutif allongé

**Pour ceux qui connaissent la tradition, et les autres, nous tiendrons notre exécutif allongé le jeudi 22 décembre à partir de 14 heure.**

**Tous ceux intéressés à passer nous voir et prendre un verre au bureau sont les bienvenus.**

**Cette rencontre est une occasion de venir échanger avec vos officiers syndicaux de manière informelle et très ouverte.**

**Au plaisir de vous y voir !**

# La Santé — Sécurité au travail

En parler, ce n'est pas assez !

Dans la folie des changements en implantations par l'employeur, votre exécutif est d'avis que la santé — sécurité y goûte également.

D'un côté, l'hygiène avec les diminutions marquées de concierges et du remplacement inadéquat de ceux-ci en prend pour son compte. Des démarches sont actuellement en cours avec la CNESST pour faire respecter les articles 153 et 165 du règlement en santé-sécurité (RSST).

Rester à l'affût et exiger que vos cuisines et installations sanitaires soient propres !

En sécurité, à Énergie nous parlons de sécurité et de DRAT.

L'un ne va pas sans l'autre, quand quelqu'un commence en vous disant ; « On est en sécurité quand même » une lumière devrait vous allumer. ICI il faut être en sécurité et respecter DRAT.

On ne doit jamais accepter de changer DRAT pour effectuer des travaux. S'il y a des changements à faire dans DRAT ils doivent se faire quand c'est le temps. C'est à l'employeur d'organiser ses travaux pour respecter les règles de DRAT qui sont en force au moment des dits travaux.

Oui vous avez tous à cœur de travailler et d'avoir le moins de papperasse qui vient vous retarder, mais le respect de la sécurité et de DRAT est de plus en plus de votre ressort. L'employeur, malgré ce qu'il se plaît à répéter, essaie régulièrement de contourner certaines règles. Vous devez être de plus en plus vigilant.

## Votre devoir

Quand entre vous des discussions ont lieu en lien avec la sécurité, ou DRAT, ce n'est pas le « plus fort » qui doit l'emporter, mais celui qui a le « niveau » de sécurité le plus élevé.

À l'occasion, faire intervenir quelqu'un d'autre le R.P., le représentant DRAT ou autres, peut vous sortir de l'impasse !

P1 / SOLIDARITÉ

P2 / Suivi congédiements

P3 / Grievs, Affichage

P4 / Santé — Sécurité



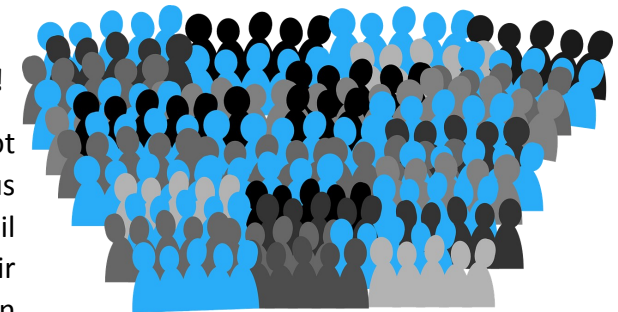
# Connexion



04 / Hiver 2016

## SOLIDARITÉ !

C'est le mot que nous croyons qu'il faut retenir en cette fin



d'année particulièrement mouvementée encore une fois.

Malgré tous les changements, que l'employeur tente d'implantés dont la plupart ne font aucun sens, la solidarité démontre encore une fois ça grande force.

Il est toujours de circonstance de se rappeler que les changements qui diminuent le nombre de postes (seuils), la sous-traitance à outrance et la multiplication des nouvelles manières de travailler viennent directement de la haute direction.

Vous devez continuer à être solidaire, entre vous et envers votre exécutif. Il ne faut pas avoir

peur de dénoncer ces non-sens.

Votre exécutif continuera de mettre tout en œuvre pour que l'entreprise respecte la C.C.T. et cesse des pratiques, qui selon nous, mette de plus en plus à risque la sécurité des travailleurs.

Vous avez des outils à votre disposition, tels que le représentant à la prévention, vos délégués syndicaux, votre exécutif et le droit de refus.

Alors, utilisez-les !

Très belle période des fêtes à vous et votre famille.

## Suivi des dossiers de congédiements

Vous avez sûrement entendu parler du retour de certains employés congédiés à l'usine d'Alma.

Votre exécutif traite ces dossiers en priorités. Dès le lendemain de ces congédiements, nous avons mis tout en œuvre pour que le déroulement des audiences soit le plus rapide possible.

Bien sûr, comme à l'habitude, les tribunaux sont assez lents et l'employeur n'est pas toujours aidant. Des dates sont déjà convenues pour les audiences à venir.

D'un autre côté, comme nous sommes toujours ouverts dans ce type de dossier, quand l'employeur l'est également, nous discutons avec la direction pour analyser s'il est possible de s'entendre sans aller en arbitrage.

Vous comprendrez que ces discussions sont confidentielles. Dès et s'il y a des développements positifs, les principaux concernés seront rencontrés. Vous en serez informé par la suite.

Pour le congédiement de Mario, nous avons terminé les audiences les 20 et 21 octobre. Nous avons eu une très belle participation des membres et des représentants d'autres syndicats, ce fut très apprécié.

Nous sommes maintenant en attente de la décision de l'arbitre qui se rend normalement autour de 90 jours après. Vous en serez informé le plus tôt possible.



Comme déjà mentionnés dans le dernier numéro de « Connexion », nous sommes toujours en attente de la décision sur le grief des seuils.

Plusieurs autres griefs levés pas la suite seront impactés par cette décision.

Les autres griefs en lien avec les changements, tels que commis, magasin et menuisier sont dans les mains de notre avocate du SCFP. Leurs déroulements devraient suivre le cour normal des arbitrages.

Plusieurs autres griefs sont levés en lien avec la sous-traitance.

Bien que l'employeur suive l'article 14 de la C.C.T., la majorité des cas pour la demande de sous-traitance, des griefs sont quand même justifiés, car le modèle de 2010 et les précisions de la dernière négociation font en sorte qu'il ne devrait pas y avoir de la sous-traitance dans plusieurs de ces secteurs.

Le protocole d'entente de 2015 est très clair et précise :

« La diminution de main d'œuvre ne devra pas avoir comme conséquence directe ou indirecte la sous-traitance ou le transfert à une autre accréditation. »

C'est donc en vertu de ce point, principalement, que les griefs sont de mises.

Dernièrement, nous avons formé quelques personnes comme agent de griefs.

**MM. Yves Dallaire, Pierre-Luc Gagnon et Patrick Gauthier.**

Vous pouvez les rejoindre lors de besoin.

## Affichage

Les règles d'affichage sont assez simples... mais certains ont l'art de les compliquer.

La C.C.T. précise pour les cols bleus que l'employeur a le droit d'assignation pour les besoins de moins de 28 jours. Pour les cols blancs, on parle de moins de 90 jours.

L'employeur ne peut pas faire des assignations successives pour ne pas afficher.

Par la suite, si le besoin est plus grand il doit y avoir un affichage. Si le poste n'est pas comblé à l'intérieur de l'accréditation, il doit être ouvert, en priorité, dans l'autre accréditation du STEEN. Si encore là il n'est pas comblé, il devra être ouvert ailleurs.

Il y a eu, en 2015, certains affichages de postes continus au nord pour le secteur sud. Ceux-ci indiquaient qu'il n'y avait pas maintien de la sécurité d'emploi.

ATTENTION, votre sécurité d'emploi à Énergie électrique, pour ceux qui y ont droit selon l'entente numéro 3 de la C.C.T., ne peut pas vous être

enlevée. Cette sécurité d'emploi est à Énergie électrique, peu importe l'accréditation où vous êtes.

Si un poste continu au sud vous intéresse, informez-vous avant de renoncer à appliquer.

Quelques notions importantes sur l'affichage :

- Un poste temporaire ne peut pas être affiché pour plus de 1 an, excepté pour le remplacement d'un officier syndical qui peut être affiché pour 2 ans.
- Un poste pour un remplacement maladie est affiché indéterminé, jusqu'au retour de l'employé. Donc peut-être pour plus d'un an, ou moins.
- Le « préaffichage » pour les besoins de préposés à l'auberge, permet d'offrir un choix à l'employeur des personnes intéressées à remplacer pour moins de 90 jours. Mais c'est de l'assignation.

Le tableau de l'annexe 1 de l'entente 29 de la C.C.T., cols bleus, vous donne plus de détails sur le fonctionnement.