



Conseil des communications du Scep de la région de l'Atlantique Bulletin des membres mai 2006

Révision à l'article 19.04 c) - temps de déplacement

Un mémorandum d'entente entre le Conseil et la compagnie a été signé le 29 mars, 2006. La révision à l'article 19.04 c) est survenue quand elle a été portée à l'attention du directeur du Conseil, par un membre du N.-B., qu'il pourrait y avoir une infraction au code Canadien du travail en ce qui concerne l'article 19.04 c). Après que le directeur du Conseil y ait regardé, il a déterminé que l'inquiétude était valide, le problème a été porté à l'attention de la compagnie et ils ont consenti que l'interprétation du Conseil fût correcte.

Le problème était que la convention collective disait "Si le temps de déplacement est supérieur aux heures normales de travail de l'employé, le taux des heures supplémentaires applicable s'applique, sauf s'il s'agit du temps de déplacement aller-retour pour assister à un cours de formation, lequel est payé au taux de salaire de base de l'employé". Cependant, le code Canadien du travail énonce "quand un employé est requis ou autorisé de travailler au-dessus des heures de travail standard, l'employé, sujet à tous les règlements faits conformément à la section 175, doit être payé pour les heures supplémentaires à un taux de salaires pas moins d'une fois et demi son taux régulier de salaires."

La convention collective, article 1.01 dit "Dans le cas où l'une ou l'autre des dispositions, ou l'une ou l'autre des pratiques définies dans la présente convention collective, serait contraire ou considérée comme étant contraire aux dispositions de toute loi applicable, existante ou à venir, la présente convention ne devrait pas être annulée et ne devrait pas être tenue pour nulle, mais devrait être modifiée pour la rendre conforme aux exigences de toute loi en question."

Par conséquent, la convention collective a été mise à jour pour lire comme suit:

Article 19.04

c) Tout autre temps de déplacement, par instructions de la compagnie, aura lieu durant le temps de compagnie et les taux des salaires applicables s'appliqueront. Là où le temps de déplacement excède les heures de travail normales de l'employé, le taux d'heures supplémentaires applicable s'appliquera sauf que, le temps de déplacement à et d'un cours d'instruction sera payé à une fois et demi (1.5) le salaire de base de l'employé.

En raison de ce changement, la compagnie a publiée un bulletin de renseignements pour relation de travail pour leurs directeurs. Dans ce document, ils ont énumérés quelques options ouvertes au superviseur en contrôlant l'augmentation inattendue en coût de formation. Ils suggèrent de planifier les horaires de travail autour des cours ex.: commencer le mardi et finir samedi; ou avoir un cours commencer un mardi et finir mi jour le vendredi; ou ajuster les heures de début et de fin des excursions, ex.: voyages de moins de 10 heures peuvent être planifiés pour accommoder au temps de déplacement; ou considérer l'endroit des cours. Donc, si votre directeur commence à devenir créatif avec votre horaire de travail avant que vous alliez prendre un cours, vous saurez pourquoi. Mais de toute façon, si vous voyagez à ou d'un cours d'instruction en dehors de vos heures de travail pour ce jour, vous avez maintenant droit au temps et demi.

Changement en milieu de travail

Il y a encore 5 membres, dans le groupe de réparation des pannes, tous en N.-E., qui n'ont encore pas trouvés de placement permanent. Le Conseil continuera de travailler à placer ces membres.

Il y a 11 membres dans le groupe de mise à l'essai et répartition de l'effectif qui ont accepté un placement permanent dans divers rôles dans leurs provinces respectives. Nous continuons à travailler vers trouver un placement permanent significatif pour les autres 49 membres de ce groupe.

Il y a 3 représentants administratifs à T.-N. et N.-E. qui se sont également trouvés dans les jets du changement en milieu de travail. Tandis que le placement a été lent, nous commettons la même chose à ces membres.

Arbitrage

Les arbitrages de discipline du groupe de mobilité ont continué au conseil de travail le 20 et le 21 avril à Fredericton, N.-B. Nous espérons avoir une décision bientôt.

Communications régionales de Bell/Aliant

Nous avons très peu pour vous mettre à jour à l'égard de la confiance. Les vice-présidents nationaux du SCEP de notre région, Ontario et le Québec cherchent le conseil légal présentement. Une réunion, de tous les présidents des Locaux du SCEP qui sont affectés, est prévue pour le 14 juin et une mise à jour suivra.

Réunion d'actionnaires d'Aliant

Si que vous êtes un actionnaire, vous avez probablement déjà reçu votre rapport annuel. Cette année la réunion d'actionnaires aura lieu à Saint-John's, T.-N. le 17 mai, 2006 à 2pm dans la salle de bal Fort William au Fairmont. Nous encourageons les membres dans cette région d'être présents. Apportez vos questions et soucis et ayez vos voix entendues.

La réinscription à Flexconnect

N'oubliez pas que la réinscription pour les bénéficiaires de Flexconnect expire le 5 mai, 2006. Il n'y a aucun besoin de s'inscrire à nouveau si que vous ne faites aucun changement; mais ce serait une bonne idée de vous brancher sur Peoplesoft pour faire une revue de vos prestations et de regarder votre coût avant de prendre une décision finale. Est-ce que vous ou votre conjoint(e) aura un jalon important dans votre âge durant cette année suivante? Si oui, cela pourrait augmenter vos coûts supplémentaires d'assurance considérablement. Si vous avez un compte de dépense de santé, vous DEVEZ vous réinscrire ou bien les dollars supplémentaires de Flex iront automatiquement sur votre paye et seront taxés. Autrement, si vous ne faites rien, le même paquet de prestations que vous aviez l'année dernière demeurera le même.

Le droit d'un ouvrier de refuser

La plupart des membres ont probablement entendu parler de ceci, mais ne savent pas quand ils peuvent ou ne peuvent pas refuser le travail dû aux risques de santé ou de sécurité. La section 128 du code Canadien du travail partie II, donne aux ouvriers le droit de refuser d'effectuer n'importe quel travail qui constitue un danger.

Les ouvriers ont le droit de refuser le travail s'ils ont une cause raisonnable de croire que s'a les placera en danger, ou placerait d'autres ouvriers en danger. "Cause raisonnable de croire" veut dire que l'ouvrier a des connaissances que le travail leur causera du mal. Cette croyance peu inclure ce qui suit:

A entendu à propos.

A lu à propos.

A été dit à propos.

Ont vu des dommages ou la maladie se produire.

Suspect en raison d'expérience antérieure.

A été impliqué dedans.

La définition du danger signifie que les ouvriers ont le droit de refuser de faire une tâche qu'ils croient leur causeront des blessures ou la maladie ;

S'il y a un risque, une condition ou une activité impliquée qui pourraient causer des blessures.

Si que les blessures ou la maladie pourraient juste apparaître plus tard et ne sont pas imminents.

Si que la tâche implique une substance dangereuse.

Si que la tâche peut causer une maladie chronique.

Si que la tâche peut causer une maladie.

Si que la tâche peut endommager le système reproductif.

Les ouvriers ne sont pas obligés de démontrer qu'un danger existe afin de refuser – seulement de raisonnablement y croire qu'il existe.

En toute solidarité,

Penny Fawcett

Noel Pauley

Chuck Rouse

Wayne Walsh

Joyclin Coates

Mary Croke