

Précision congé mobile :

Nous avons régulièrement des questions sur la planification des congés mobiles.

L'employeur, par différentes tentatives, essaie souvent de faire croire qu'il peut accepter ou non votre demande de congé mobile.

Le texte de l'entente 22 est pourtant très clair... comme d'ailleurs.

La deuxième note de l'entente 22 stipule :

« Afin d'éviter tout malentendu, les employés planifieront leurs congés mobiles dans la mesure du possible. Lorsqu'un employé désire prendre un congé mobile non planifié, il fera tous les efforts raisonnables pour informer son supérieur en communiquant directement avec celui-ci. »

Donc traduction : L'employé peut planifier son, ou ses, congés mobiles. Mais s'il veut en prendre des non-planifiés, il doit faire tous les **efforts raisonnables** pour **informer** son supérieur.

Et non pas pour demander la permission !

(suite mise à jour comité changement)

Pour le changement fusion des soudeurs. Nous avons offert à l'employeur d'ouvrir au moins de façon annuel un poste comme soudeur à l'atelier CIM et un pour l'entretien des centrales CCS, CCD et CCP sans port d'attache.

Ceci aurait permis de mieux gérer les mouvements de main d'œuvre, les autres mouvements se seraient fait via l'entente des bulles.

Nous sommes toujours en attente d'une réponse officielle de l'employeur. En attendant, même si ce n'est pas l'idéal, les demandes de soudures entretiens dans les centrales sont gérées à même l'entente des bulles.

Nous surveillons de très près la sous-traitance dans ce secteur.

Bonne vacances !

Malgré tous les bouleversements que nous vivons à Énergie électrique, je dirais même les folies impensables que certains réussissent à « pondre », profitez pleinement de la période estivale pour vous ressourcer avec vos familles.

Soyez prudent à la maison, mais encore plus que par le passé au travail

Ne laissez personne vous obliger à faire un travail, ou appliquer DRAT d'une manière où vous n'êtes pas à l'aise.

Un refus de travail pour sécurité ne peut pas être matière à disciplinaire.

COMMIS ET MAGASINIERS :

Les griefs dans ces deux changements sont soumis à l'arbitrage.

Normalement notre permanente du SCFP va les prendre en charge avec notre collaboration.

Ce qui est contesté pour les commis est principalement le fait que l'entrée du temps est faite par tous les employés et a occasionné la perte de deux postes sur le seuil.

Pour les magasiniers, l'employeur a l'intention de faire remplir les nouvelles machines distributrices par des externes et justifie la perte d'un poste sur le seuil par ce fait. Nous sommes quand même en attente de confirmation sur ce point. Rien dans ce dossier ne justifie la baisse du seuil.

P1 / Fouille

P2 / Vive les vacances.

P3 / Mise à jour « changements ».

P4 / Changement commis et magasiniers.

Connexion



02 / Été 2016



Vous devez être conscient que vous avez des droits. Vous êtes également protégé par la Charte des droits et libertés de la personne et le Code civil du Québec, viens vous donner et encadrer le droit à la vie privée.

L'été s'annonce chaud !

Cher membres, nous publions un deuxième numéro de « Connexion » pour vous soumettre plusieurs mises à jour et quelques informations nouvelles avant l'été.

Notre petite image en haut, au cas où vous ne l'auriez pas remarqué, représente une « fouille ». Certaines rumeurs sont venues à nos oreilles comme quoi Rio Tinto voudrait débiter des fouilles « systématiques » ou « sporadiques ». Peu importe le qualificatif, le mot « fouille » nous brûle les oreilles...

La Cour suprême rappelle dans plusieurs décisions qu'un employé jouit d'une attente raisonnable de vie privée, et même lorsqu'il est au travail et que l'employeur met en place des politiques de possibilités de surveillance.

Une grande question à se poser est : **L'employeur a-t-il des motifs sérieux pour porter atteinte au droit à la vie privée de l'employé ?**

Dans certaines causes, même si un vol avait été commis, l'arbitre a conclu que ce vol n'était pas un motif suffisamment sérieux pour justifier une fouille systématique des employés.

Sans entrer dans des détails à plus finir, les jurisprudences tendent vers la même ligne.

La fouille d'un employé ou de ses effets personnels devrait être considérée comme une mesure d'exception à laquelle l'employeur

peut recourir uniquement dans des circonstances bien précises.

La Cour suprême du Canada rappelle dans l'arrêt R. c. Cole que même en présence de politiques, l'employé conserve une attente raisonnable de vie privée au travail dont la portée doit être analysée en fonction de l'ensemble des circonstances de l'emploi.

C'est pour cette raison que les travailleurs devraient faire une « première passe » pour planifier les 2 premières semaines et une deuxième passe pour la troisième.

Fouilles

Vous pouvez refuser d'être fouillé.

Votre personne, votre véhicule, votre boîte à lunch et même dans les équipements qui vous sont fournis, tel que votre casier.

Dans le doute, refusé et contacter votre syndicat !

VIVE les vacances !

Mais encore faut-il en avoir...

Les règles de la convention ne sont pas très explicites sur la planification des vacances.

L'annexe B, règlements régissant les vacances, encadre en partie la planification de celles-ci. L'employé a le droit de connaître ses vacances au moins 4 semaines à l'avance.

Au 1er avril, un calendrier des vacances et autres congés devrait être établi.

L'entente 22 donne une autre partie d'encadrement.

Entre la fête nationale et la fin de semaine de la fête du travail, les employés ont le droit de cédule trois (3) semaines de vacances. (jusqu'au 30 septembre pour les équipes de roulement).

La convention stipule que l'employé a le droit à trois (3) semaines consécutives s'il y a des plages de disponible. Par contre les normes obligent au minimum deux (2) semaines consécutives.

Mise à jour comité de changements :

Pas besoin de vous préciser que l'employeur poursuit l'implantation de ses changements...

Comme négocié à la fin 2015, le **comité de suivi** des changements va se mettre au travail bientôt.

Ce comité suivra l'évolution des changements, mais c'est le comité « CPC » qui décide quels changements peuvent commencer à être suivis.

Par exemple la fusion CCS/CCD, les changements côté conciergerie et la fusion machinerie lourde et préposé débuteront bientôt sur ce comité.

Un changement est envoyé au comité de suivi quand l'exécutif et l'employeur s'entendent pour dire que toutes les réponses ont été données aux différentes questions.

Même si le syndicat n'est pas d'accord avec l'employeur, ou si ce changement est en grief, cela n'empêche pas qu'il peut être travaillé au comité de suivi.

Le mandat du comité de suivi est :

- Suivre l'impact généré par le changement
- Suivre les effets/impacts de la réduction de main d'œuvre associée aux changements
- Examiner de façon ad hoc les situations problématiques

S'il constate une hausse de sous-traitance directe ou indirecte liée à un changement, le comité peut faire des recommandations à la direction de solutions à mettre en place.



ARBITRAGE SEUILS :

Nous avons eu deux autres journées d'arbitrage sur ce grief. Tout se déroule comme prévu, il manque à notre avis un minimum de deux autres journées pour terminer ce dossier.

CUISINIERS :

Les changements liés au cuisine de CCP suivent leur cour... lentement et a

Rappel

Pour diminuer un seuil négocié en 2010, l'employeur doit démontré, au minimum, qu'un nombre d'heures correspondant à ce travail à disparu dû à un changement.

Ce travail ne peut pas être fait par un sous-traitant ni une autre accréditation !

tâtons.

Deux journées d'audiences ont eu lieu sur le deuxième 39 en début mai, car l'employeur n'a pas avancé sur notre offre pour résoudre le dossier de l'auberge à CCP. Quand ces audiences seront complétées, nous poursuivrons le grief qui a été levé au même moment pour faire trancher un arbitre et réglé ces dossiers d'utilisation d'externes une fois pour toute.

C'est la seule façon de faire quand le mot « relation » n'existe presque plus dans l'expression « relation de travail ».

SOUDEURS :