



TEAMSTERS CANADA RAIL CONFERENCE

CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA

Lyndon Isaak
President
Président

Dave McCulloch
Vice-President
Vice-Président

1510-130 Rue Albert Street
Ottawa, ON - K1P 5G4
Tél: (613) 235-1828
Fax: (613) 235-1069
www.teamstersrail.ca

Christopher Friesen
Secretary Treasurer
Secrétaire-Trésorier

Don Ashley
National Legislative Director
Directeur législatif national

RAPPORT DU PRÉSIDENT DE LA CFTC

Un message du Président

Nos Confrères et Consoeurs CCF du CP ont une nouvelle convention collective. Le contrat est une entente de trois ans avec des augmentations importantes des avantages sociaux et aborde également les problèmes de charge de travail et de formation. Nous avons été très encouragés par un taux de participation de 100%, avec 78% en faveur de la ratification. Félicitations au comité de négociation des CCF.

Notre comité de négociation de la Commission de transport Ontario Northland (CTON) a conclu une entente de principe le 16 octobre 2020. L'entente est d'une durée de cinq ans avec des augmentations importantes des avantages. Nos membres de la CTON ont ratifié cet accord le 30 novembre 2020. Le taux de participation a été de 97%, dont 56% en faveur de la ratification. Félicitations à nos Consoeurs et Confrères de la CTON et merci au comité de négociation pour tout leur travail acharné.

Nous acceptons actuellement les candidatures pour les bourses d'étude de la CFTC. La question pour la composition de cette année est « Comment les syndicats peuvent-ils s'adapter pour encourager la participation et promouvoir le syndicalisme dans le mouvement ouvrier moderne? ». La date limite pour soumettre les demandes est le 31 mai 2021.

Nous avons reçu une demande de soutien pour deux nouvelles pétitions parlementaires.

La première consiste à fournir au Bureau de la sécurité des transports (BST) des protections pour les dénonciateurs si les enquêteurs découvrent des preuves de comportement criminel au cours d'une enquête sur un accident ou un incident.

<https://petitions.noscommunes.ca/fr/Petition/Details?Petition=e-3240>

La deuxième est pour que le Gouvernement fédéral mette en place une enquête nationale sur les forces de police privées que le CN et le CP emploient actuellement. L'enquête examinera les raisons et l'impact de la décision du Parlement de promulguer des lois permettant aux compagnies de chemin de fer privées de détenir les forces de police qui enquêtent au pénal sur les décès et les blessures graves survenant sur les terrains des chemins de fer.

<https://petitions.noscommunes.ca/fr/Petition/Details?Petition=e-3235>

J'encourage tous nos membres à signer et à partager ces pétitions pour une large distribution.

Comme beaucoup d'entre vous l'ont peut-être entendu, Teamsters Canada et ses affiliés ont été suspendus du Congrès du travail du Canada (CTC) à compter du 7 août 2020. Cette suspension est survenue comme mesure disciplinaire par le CTC à des allégations de violation de la constitution de la CTC par Teamsters Canada. Président Laporte de Teamsters Canada a réfuté ces accusations au cours de la dernière année, mais une résolution n'a toujours pas été possible. Par conséquent, le conseil d'administration de Teamsters Canada a pris la décision de se désaffilier du CTC le 11 mars 2021.

L'Agence du revenu du Canada a augmenté le montant que vous pouvez demander pour les frais de repas. Pour en savoir plus, visitez le <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/nouvelles/2020/09/lagence-du-revenu-du-canada-augmente-le-montant-fixe-des-demandes-de-remboursement-de-repas-et-le-montant-raisonnable-pour-les-indemnitees-et-les-al.html> (L'Agence du revenu du Canada augmente le montant fixe des demandes de remboursement de repas).

Vous devriez recevoir un bulletin de vote sous peu pour élire nos délégués de la CFTC pour le congrès de la FIT en juin prochain. Sur la base du nombre moyen de membres de la CFTC, 13 délégués nous sont alloués pour représenter la CFTC à ce congrès. Veuillez voter pour les 13 membres que vous souhaitez voir représenter les membres de la CFTC lorsque vous recevrez le bulletin de vote.

En Solidarité,

Lyndon Isaak
Président – CFTC

Activités du Comité exécutif

Le Comité exécutif de la CFTC s'est réuni les 18 et 19 janvier 2021:

- Le Comité exécutif a reçu une mise à jour du statut des négociations de l'entente collective des CCF au CP par Confrère McCulloch. Depuis notre réunion, une entente a été conclue et ratifiée.
- Discussion sur le plan d'élection pour les délégués de la CFTC à la convention de la FIL en juin 2021.
- Le guide/manuel pour les élections de division a été mis à jour et sera envoyé à tous les présidents et secrétaires-trésoriers de division en mai 2021.
- Confrère Ashley a été interviewé par Christopher Monette, directeur des affaires publiques de Teamsters Canada https://www.youtube.com/watch?v=GKoZQtDh_3k
- Des discussions ont eu lieu sur l'achat de Bombardier Transportation par Alstom et l'impact possible sur la CFTC.
- La prochaine réunion du Comité exécutif est prévue pour avril 2021.

Rapport du Secrétaire-trésorier

On nous a demandé de répondre à certaines inquiétudes concernant les sites Web de la CFTC, en particulier au niveau des divisions. De nombreux sites Web de nos divisions contiennent des documents relatifs au travail tels que des horaires, des aides à l'emploi, des formulaires d'avantages sociaux de la compagnie, etc. Nous avons également été informés que certains sites Web affichaient des informations personnelles sur nos membres, telles que les horaires de vacances. Nous comprenons parfaitement que les informations sont publiées en tant que service à nos membres, afin de faciliter l'accès à ces informations. Le problème réside dans le fait que bon nombre de vos sites Web n'ont aucun niveau de sécurité et que les informations publiées sont facilement accessibles par le public en général. Si votre site Web ne contient pas de connexion sécurisée pour restreindre l'accès au grand public, nous vous demandons d'ajouter un niveau de sécurité. Pour être clair, les informations actuellement continues sur la plupart des sites Web des divisions ne sont pas un problème tant que l'accès est disponible uniquement pour vos membres. Nous élaborons actuellement une politique pour tous les sites Web de la CFTC afin d'établir des normes minimales. Bien que nous ayons une orientation et une portée à l'esprit pour cette politique, nous sommes ouverts à tout commentaire.

Je voudrais profiter de cette occasion pour rappeler à nos secrétaires-trésoriers à tous les niveaux de la CFTC (CGA, CLP et Division) que leurs rapports de vérification annuels doivent être soumis au plus tard le 31 mars 2021. Pour ceux qui n'ont toujours pas soumis leurs rapports de vérification annuels pour 2019, vos choix sont de me contacter immédiatement avec un échéancier pour le compléter ou de faire l'objet d'un audit.

Je suis toujours disponible pour répondre aux questions ou pour vous aider, il vous suffit de demander. Je ne peux pas vous aider à résoudre vos problèmes à moins d'être informé.

Sincèrement et en Solidarité,



Christopher Friesen
Secrétaire-trésorier - CFTC

En mémoire de...

Confrère Yoan Morneau a été mortellement blessé alors qu'il effectuait des opérations d'aiguillage au triage Pointe-Saint-Charles du CN à Montréal le 7 janvier 2021. Le confrère Yoan était apprécié de tous ceux avec qui il travaillait. Il accordait une attention particulière à aider les nouvelles personnes à être les meilleures possibles. L'une des expériences dont il était fier a été sa participation active lors de la grève des CAT au CN en 2019 pour des questions de santé et de sécurité, dont il a apporté ses efforts pour notre victoire syndicale. Il restera dans notre mémoire en tant que collègue soucieux, assidu et solidaire.

Confrère Brian Clark a travaillé comme chef de train de la division 657, Revelstoke pour CP Rail. Il a été embauché en avril 2012 et est décédé dans l'exercice de ses fonctions le 15 février 2021. Les détails et les circonstances entourant son décès restent incertains pour le moment. Brian laisse dans le deuil sa femme et sa fille de 7 ans. Brian était un père de famille très engagé, il a toujours dit que la famille était son objectif principal dans la vie. La vie de Brian était centrée sur sa femme et sa fille. Il avait toujours une vision positive de la vie et du travail, il était connu pour ses « blagues de papa » et était toujours divertissant à cet égard.



Code canadien du travail Partie III – Congés personnels

En consultation avec Travail Canada, nous avons reçu des interprétations des nombreuses questions qui nous ont été posées concernant la mise en œuvre des dispositions relatives aux congés personnels figurant à l'article 206.6 de la partie III du Code canadien du travail. De plus, le programme du travail d'EDSC est en train de finaliser un IPG spécifique aux congés personnels afin de fournir plus de précisions. Ce nouvel IPG sera publié sur le site Web du Programme du travail une fois terminé.

La réponse de Travail Canada à nos questions spécifiques est la suivante :

1. Comment le congé personnel payé est-il calculé lorsque les heures de travail d'un employé diffèrent d'un jour à l'autre ou dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps ?

La méthode de calcul du paiement des congés personnels pour les employés qui travaillent à des heures différentes d'un jour à l'autre et/ou les employés dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps se trouve dans le [Règlement du Canada sur les normes du travail – Règlement 17](#) :

Pour l'application des paragraphes 206.6(2), 206.7(2.1) et 210(2) de la Loi, le taux régulier du salaire d'un employé dont la durée du travail varie d'un jour à l'autre ou dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps est égal :

a) soit à la moyenne de ses gains journaliers, exclusion faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires fournies, pendant les vingt jours où il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé;

b) soit au montant calculé suivant une méthode convenue selon les dispositions de la convention collective liant l'employeur et l'employé.

Dans votre exemple, l'employeur devrait prendre la moyenne des gains quotidiens de l'employé, sans les heures supplémentaires, pour les 20 jours que l'employé a travaillé immédiatement avant le premier jour de congé personnel. Ce montant calculé représente le droit aux congés personnels de l'employé. En outre, si une convention collective contient une méthode explicite de calcul du congé personnel, qui est au moins aussi favorable que le Code, cette méthode devrait être utilisée.

Pour démontrer davantage, voici un exemple :

Samuel travaille comme employé d'entretien des voies pour un employeur sous réglementation fédérale. Samuel travaille 12 heures par jour, 4 jours par semaine, suivi de 3 jours de congé. Si vous utilisez le calcul prévu à l'art. 17 du Règlement, voici ce que l'employeur ferait pour calculer le droit de Samuel à un congé personnel payé :

Samuel a gagné un total de 4 400\$ au cours des 20 jours où il a travaillé immédiatement avant son jour de congé personnel. 400\$ de ce montant correspondaient à la rémunération des heures supplémentaires et doivent être exclus. Cela laisse un total de 4 000\$ de revenus/20 jours = 200\$. Samuel a droit à 200\$ pour sa journée de congé personnel.

2. Qui décide qu'il était raisonnablement possible d'obtenir des documents ?

Un employeur peut, par écrit et au plus tard 15 jours après le retour au travail d'un employé, demander à l'employé de fournir des documents justificatifs concernant les raisons du congé personnel.

L'employé n'est tenu de fournir à l'employeur de tels documents que s'il lui est [possible dans la pratique](#) de les obtenir et de les fournir.

La décision de savoir si la documentation était possible dans la pratique ou non pour obtenir la documentation à l'appui des raisons du congé incombe à l'employé. Si un employé détermine qu'il n'est pas raisonnablement possible d'obtenir et de fournir des documents, il peut, à titre d'alternative, choisir de fournir une déclaration écrite et signée pour attester des circonstances qui ont conduit au congé. Un employeur ne peut refuser un congé personnel au motif que la documentation n'a pas été fournie lorsque l'employé a fourni une attestation manuscrite du motif du congé.

3. Qui décide de ce qui est considéré comme "urgent" dans les cas où un employé doit aborder une question urgente le concernant ou concernant les membres de sa famille ?

Un employé peut prendre un congé personnel pour traiter toute question urgente le concernant ou concernant les [membres de sa famille](#). La décision de savoir si quelque chose est considéré comme « urgent » incombe à l'employé. Ce n'est que lorsque la question soulevée par l'employé n'est manifestement pas urgente et qu'un abus manifeste s'est produit, serait-il approprié pour un employeur de refuser une demande de congé personnel sur cette base.

4. Un employeur peut-il planifier et mandater lorsqu'un employé prend un congé personnel ?

Un congé personnel peut être demandé à la seule discrétion de l'employé. Le Code stipule que chaque employé a droit et se verra octroyé un congé pour des raisons prescrites, ce qui ne permet pas aux employeurs de déterminer quand un employé peut prendre un congé personnel. Dans les cas où plusieurs congés sont accordés à un employé, la décision du congé qu'un employé peut prendre appartient à l'individu..

5. Qui a le pouvoir de régler les différends relatifs aux congés personnels impliquant des employés syndiqués ?

Les arbitres de griefs ont le pouvoir et le devoir de faire respecter les droits et obligations substantiels des lois liées à l'emploi comme s'ils faisaient partie d'une convention collective. Les employés syndiqués devraient déposer des griefs concernant les différends relatifs aux congés personnels, car la procédure de règlement des griefs prévoit une voie de recours appropriée.

Le Programme du travail procédera à une enquête sur les allégations présentées par l'employé uniquement dans les cas où une convention collective ne contient pas des droits et des avantages égaux ou supérieurs à ce que prévoit le Code, et un grief portant sur le même sujet n'a pas été déposé ou un grief n'a pas été traité.

6. Comment le congé personnel payé est-il calculé lorsque les heures de travail d'un employé diffèrent d'un jour à l'autre ou dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps ?

[Règlement du Canada sur les normes du travail – Règlement 17](#), fournit une méthode de calcul correcte :

17 Pour l'application des paragraphes 206.6(2), 206.7(2.1) et 210(2) de la Loi, le taux régulier du salaire d'un employé dont la durée du travail varie d'un jour à l'autre ou dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps est égal :

a) soit à la moyenne de ses gains journaliers, exclusion faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires fournies, pendant les vingt jours où il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé;

b) soit au montant calculé suivant une méthode convenue selon les dispositions de la convention collective liant l'employeur et l'employé.

7. Un employeur peut-il ajouter des conditions d'admissibilité qui doivent être remplies avant de pouvoir prendre un congé personnel ?

Les seules conditions d'admissibilité à remplir pour qu'un employé soit admissible à un congé personnel sont énoncées à l'article [206.6 du Code](#). Un employeur ne peut imposer d'autres conditions d'admissibilité avant qu'un employé ne puisse prendre un congé personnel. Pour plus d'informations sur les congés personnels et les autres droits à congé contenus dans le Code, veuillez visiter [la page Web](#) suivante.

8. Un employeur peut-il forcer un employé à utiliser un congé personnel ?

Veuillez consulter la réponse à la question no 4. De plus, il convient de noter que le congé personnel peut être utilisé pour s'auto-isoler pour les raisons du COVID-19. Comme vous le savez peut-être, le congé peut être pris pour traiter une maladie ou une blessure ou pour gérer une situation urgente qui concerne un employé ou un membre de sa famille.

9. Comment les différends relatifs aux congés personnels impliquant des employés syndiqués devraient-ils être résolus ?

La voie de recours appropriée pour un employé syndiqué serait une procédure de règlement des griefs. Les arbitres de griefs ont le pouvoir de faire valoir les droits et avantages prescrits en vertu du Code canadien du travail même lorsque les droits et avantages ne sont pas contenus dans la convention collective. Bien que les employeurs puissent rejeter le grief, le syndicat peut demander que l'affaire soit soumise à l'arbitrage.

Ce n'est que dans les cas où une convention collective ne contient pas de droits et d'avantages égaux ou supérieurs à ce que prévoit le Code et qu'un grief lié au même sujet n'a pas été déposé, le Programme du travail procédera à une enquête sur les allégations formulées par l'employé.



North American Railway Foundation®

...founded by the BR&CF



