

# Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

## Mot du Président



Volume 16, No : 05

Octobre 2019

Bonjour à toutes et tous,

### Suivi sur le dossier disparité de traitement

Le 5 juin dernier, le syndicat a déposé un projet à l'employeur concernant le dossier de disparité de traitement, grief qui avait été déposé en janvier dernier à la suite des modifications apportés aux lois des normes du travail en janvier 2019. L'employeur a étudié notre projet et nous a fait un retour le 23 septembre en nous déposant une contre-proposition de notre projet.

L'offre fait par l'employeur est largement inférieure à ce que nous nous attendions. L'écart entre les deux parties est énorme. A ce jour l'offre déposée comporte des diminutions de salaire; nous sommes loin d'un règlement entre les deux parties. Le syndicat n'entre pas dans les détails des négociations pour l'instant mais peut vous assurer que s'il y a une possibilité de règlement dans le dossier, nous vous la présenterons en assemblée générale pour être entérinée. Dans le cas de non-règlement le syndicat procédera à l'étape d'arbitrage.

### Suivi mesures disciplinaires en Santé-sécurité

Comme vous avez constaté depuis les derniers mois, l'employeur met l'accent à faire de la discipline abusive sur les règles cardinales en santé-sécurité.

### Dans ce numéro

Mot du président 1

Suite mot du président 2

• Mot du conseiller 3

Banquet du sttbl-csn 4

Retrouvez-nous sur le Web

[www.sttbl.ca](http://www.sttbl.ca)

### Pour nous joindre

Téléphone: 514-368-4999

Télécopie: 514-368-7771

Messagerie: [sttbl.csn@gmail.com](mailto:sttbl.csn@gmail.com)

## Suite Mot du président

A ce jour, près de 5 dossiers de mesures disciplinaires majeures, allant de 4 et 6 semaines de suspensions ont été données. Le syndicat a déposé des griefs dans chacun des événements et a contesté la nouvelle politique par le fait même. Une rencontre élargie en CRT a été faite avec l'employeur le 10 septembre, afin d'expliquer qu'il était inacceptable de donner de telles mesures abusives. Malgré cette rencontre, l'employeur désire quand même rester sur sa position.

Nous avons appris que l'employeur a congédié une salariée à l'usine de London pour mauvais cadencement lundi le 30 septembre 2019. Cette employée avait dix ans d'ancienneté comme salarié régulier et ce, sans avoir aucune mesure disciplinaire active dans son dossier. Nous comprenons que nous ne pouvons pas être contre la santé-sécurité mais il y a des limites à ce que l'employeur abuse de son pouvoir en agissant de la sorte.

Comme nous avons mentionné dans le dernier journal syndical, l'employeur tient à cœur la santé-sécurité et surtout les bonis reliés à une obtention de 0 incident, et ce, en vous faisant payer la facture lors d'événement. Ils devront donc faire en sorte que cela s'applique équitablement des deux côtés. Notre dernière rencontre syndicale internationale a démontré que l'employeur procède de cette manière seulement au Canada. Nous relançons notre appel, respecter à la lettre les règles en santé-sécurité et les procédures mise-en-place par l'employeur. Également, il y a des lois CNESST qui vous protègent; alors appliquer-les. Appliquer vos droits; c'est ce que l'employeur vous demande.

# Mot du Conseiller



## Le respect pour tous

Est-il normal de se pointer au travail et d'être victime, à répétition, de remarques racistes ?

« Remarques » n'est certainement pas le bon terme lorsque ces railleries dégradantes vous amènent à consulter un médecin, que celui-ci vous diagnostique un problème de santé psychologique et vous place en arrêt de travail.

C'est ce qui peut se produire lorsque des remarques désobligeantes basées sur les origines, la religion ou la nationalité d'un individu se produisent en milieu de travail. Malheureusement, même en 2019, ce genre de situation se répète. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) vous rappelle que ce genre de comportement est inacceptable en milieu de travail et peut avoir des impacts négatifs sur la santé et l'intégrité psychologiques d'un salarié.

Ce genre de comportement est également interdit par la *Loi sur les normes du travail*. En effet, l'article 81.18 se lit comme suit :

*« Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.*

*Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »*

Le respect, c'est pour tous et on gagne à l'appliquer. Si vous êtes victime ou témoin de ce genre d'actes, n'hésitez pas à en parler à un représentant du syndicat.

Syndicalement

Jean-Nicolas Blais

Conseiller syndical, Fédération du commerce – CSN



Banquet du sttbl-csn  
Samedi le 23 novembre.  
Buffet Gabbiano  
1550 rue Lapierre Lasalle.  
Procurez-vous vos billets  
auprès de votre V.-P  
départemental.  
Faites vos tables de 10  
personnes

<b>Départ</b> Bonne retraite  <b>Alain Bélanger</b>  <b>André Lefebvre</b>		<b>Nouveau Permanent</b> <b>Reuben Il François ST-jean</b>	<b><u>Collaborateurs:</u></b> <b><u>Comité journal:</u></b> Marc-Eric Gagnon <b><u>VP à l'information:</u></b> <i>Dominique Parent</i> <b><u>Impression:</u></b> Copie Éclair
---	--	---	---

