

Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

Mot du Président



Adieu bouteille de bière, bonjour canette.

Tel est le titre d'un article publié dans la presse.ca, le 11 juillet dernier. L'association des brasseurs a obtenu la levée du quota et des amendes qui limitaient par le passé l'utilisation des contenants à remplissage unique dans l'industrie de la bière.

Hors, depuis près de quatre ans, nous avons mené une campagne sur la bouteille brune afin de faire maintenir l'entente de Recyc-Québec concernant les quotas. Cette entente stipulait que les brasseurs ne devraient pas mettre en marché plus de 37.5% de leur production totale en utilisant des contenants à remplissage unique et qu'advenant des dépassements, les brasseurs paieraient des pénalités. Les deux enjeux lors de notre campagne de promotion de la bouteille étaient l'environnement et les emplois. Plusieurs représentations ont été faites, que ce soit au niveau gouvernementale, des médias ou du publique; entre autres, auprès des diverses et secteurs d'activités de la CSN, et ce, à la grandeur du Québec.

Nous avons mené tout un combat, mais il ne faut pas lâcher car la bataille n'est pas perdue. Nous continuerons à éduquer la population du bienfait environnemental que représente la consommation en bouteille brune.

Autre sujet, qui fait les manchettes, ces jours-ci.

Mesure disciplinaire avec suspension abusive.

L'employeur a décidé de sévir depuis quelques semaines en donnant des suspensions qui sont abusives. Le 19 juillet dernier, l'employeur nous a rencontré, Sylvain Le Riche et moi-même, pour nous informer d'une nouvelle procédure de règle en SST qui sera mis-en-place à partir du 19 août 2019. Cette nouvelle procédure fera en sorte, que l'employeur pourra procéder à des mesures disciplinaires plus sévères, allant jusqu'au congédiement, et ce, même si un salarié n'a aucune mesure disciplinaire antécédente à son actif. L'employeur veut procéder de cette façon si une règle de SST majeure n'est pas respectée. Cette procédure des nouvelles règles en SST vous a été présentée à tous par l'employeur. Cette nouvelle politique a été également présentée à l'ensemble des usines au Canada.

Volume 16, No : 04

Août2019

Dans ce numéro

Mot du président 1

Suite mot du président 2
Mot du conseiller

• Suite mot du conseiller 3

Mieux en bouteille 4

Retrouvez-nous sur le Web

www.sttbl.ca

Pour nous joindre

Téléphone: 514-368-4999

Télécopie: 514-368-7771

Messagerie: sttbl.csn@gmail.com

Suite Mot du président

Je tiens à mentionner que ces nouvelles règles en SST que l'employeur veut établir seront contestées par le dépôt d'un grief et seront aussi contestées lorsqu'il y aura un évènement menant à un congédiement. Le syndicat s'opposera toujours à ce que l'employeur procède à un congédiement dans une telle situation.

De plus, à partir de maintenant, nous vous demandons de respecter à la lettre les règles en Santé-Sécurité au travail. Bien que l'employeur a mis en place des règles de procédure en SST mais des lois en fonction de la CNESST vous protègent, donc utilisez-les. Ne vous sentez pas mal à l'aise d'appliquer vos droits, c'est ce que l'employeur demande.

Si vous avez des questions, sur certains articles de lois en CNESST, n'hésitez pas à communiquer avec le syndicat.

Conseiller Syndical



Le 12 juin 2018, le gouvernement du Québec renforça la Loi sur *les normes du travail* à l'article 87.1 en ce qui a trait aux clauses de disparité de traitement que peut contenir une convention collective. Avant cette date, une disparité fondée sur le statut social d'un salarié ne pouvait être considérée strictement lorsque celle-ci était reliée au salaire. Aujourd'hui, l'article 87.1 couvre beaucoup plus que cela.

Voici les matières traitées par l'article 87.1 :

*le salaire ;
la durée du travail ;
les jours fériés, chômés et payés ;
les vacances ;
les repos ;
les absences pour cause de maladie ou d'accident ;
les absences et congés pour raisons familiales ou parentales ;
l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail ;
l'uniforme, le matériel et les outils fournis, les frais de formation et de déplacement ;
le régime de retraite et les autres avantages sociaux, si la disparité n'existait pas le 11 juin 2018.*

Suite Conseiller



Il est cependant à noter que le droit s'est également développé sur un autre axe, soit l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Beaudry et autres) c. Aluminerie de Bécancour Inc.* Le syndicat a demandé à la *Commission des droits de la personne* de trancher sur la question épineuse de leurs étudiants, qui pour un travail égal, pouvaient gagner jusqu'à 12 \$ de moins de l'heure. Ce jugement n'est pas fondé sur l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail*, mais bien sur les articles 10, 19 et 49 de la *Charte*.

Article 10: *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Article 19: *Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.*

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou les heures supplémentaires, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

*Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la *Loi sur l'équité salariale*.*

Article 49: *Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnue par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.*

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

Il est à noter qu'en ce moment, si une disparité de traitement est observée entre de nouveaux salariés et des plus anciens, au niveau du régime de retraite, celle-ci est permise si elle existe depuis avant juin 2018. Cependant, le gouvernement Legault a annoncé vouloir mettre fin à cette forme de disparité, et ce, avant cette date. Voyons maintenant si les souliers vont suivre les bottines...

Bon été !

Jean-Nicolas Blais
Conseiller syndical FC-CSN



 <p>EMPREINTE ÉCOLOGIQUE — LA MOINS — DOMMAGEABLE — POUR — L'ENVIRONNEMENT</p>	
<p>12 \times 17</p> <p>LE MEILLEUR CONTENANT À REMPLISSAGES MULTIPLES — SUR LE — MARCHÉ</p>	<p>RÉCUPÉRÉE À 98%</p>

<p>Départ Bonne retraite</p>	<p>Nouveau Per- manent</p>	<p>Collaborateurs: Comité journal: Marc-Eric Gagnon VP à l'information: Dominique Parent Impression: Copie Éclair</p>
---	---------------------------------------	---

