



Le Brasseur



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

Mot du Président



Bonjour à toutes et tous,

Pour débiter, je voudrais prendre le temps de féliciter les 16 derniers salarié(e)s qui ont été nommés réguliers suite à la rencontre de février concernant la main-d'œuvre. Cet article de notre convention collective a permis de faire nommer au total 49 salarié(e)s réguliers depuis le 1er avril 2020. Encore une fois, félicitations à tous.

Notre première assemblée générale virtuelle a eu lieu le 27 mars dernier. Depuis les derniers 16 mois aucune assemblée n'avait eu lieu, et ce, à cause du Covid. Je peux vous dire que le déroulement s'est très bien passé pour une première assemblée générale virtuelle. La seule déception est de voir que suite à l'envoi de quelques 200 courriels pour l'invitation, nous n'étions que seulement 30 personnes à y avoir participé. Sommes toute, nous espérons que la prochaine assemblée générale, cédulée pour le 6 novembre 2021, le taux de participation sera plus élevé.

Dernièrement un tract (Saviez-Vous Que) a été installé sur les tableaux syndicaux sur l'article de loi concernant l'affichage des horaires de travail 5 jours d'avance. Je vous invite donc à toujours visionner nos tableaux syndicaux afin de vous tenir informés car l'information de votre syndicat passe par là.

L'employeur ne respecte pas toujours cet article de loi des normes du travail.

Alors voici la réponse à votre questionnement ?

L'employeur a-t-il une obligation de vous remettre votre horaire de travail 5 jours d'avance. La réponse est NON. Par contre :

La loi ne prévoit pas cette obligation à l'employeur. Une personne salariée a cependant le droit de refuser de travailler, si elle n'a pas été informée de son horaire de travail au moins 5 jours à l'avance, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'elle demeure en disponibilité, ou dans le cas d'un travailleur agricole. (Article 59.01, LNT).

Donc, que se soit au niveau de votre horaire de travail, de semaine ou de temps supplémentaire cédulé de fin de semaine, vos droit sont que vous pouvez refuser de travailler si vous n'avez pas été avisé de votre horaire de travail 5 jours d'avance.

Solidarité à tous

Volume 18 No : 02

Avril 2021

Dans ce numéro

Mot du président 1

Mot V.-P
Santé et sécurité 2

Harcèlement 3

Félicitations
Nouveaux permanent 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

V.-P. Santé et sécurité



Remettons les pendules à l'heure concernant l'article 179 de loi qui est claire en ce qui a trait de l'assignation temporaire; il faut donc suivre les recommandations de votre médecin.

L'employeur a le droit de vous faire rencontrer un médecin de leur choix. Vous devez collaborer avec lui mais peu importe se qu'il vous dit, cela ne change pas la décision de votre médecin. Il représente l'employeur et non la CNESST .

ASSIGNATION TEMPORAIRE D'UN TRAVAIL 179.

L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du travailleur croit que: 1° le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail 2° ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion 3° ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur. Si le travailleur n'est pas d'accord avec le médecin, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

HARCÈLEMENT

Le harcèlement au travail

L'employeur nous informe que, depuis quelques semaines, il y a eu des événements de comportement d'harcèlement et d'intimidation entre les salariés. Que ce soit au niveau d'actes verbaux ou écrits, ces comportements sont inacceptables.

Le harcèlement au travail peut prendre plusieurs formes: harcèlement psychologique, harcèlement discriminatoire et abus de pouvoir ou d'autorité. Quelle que soit sa forme, le harcèlement consiste en des comportements qui ont des caractéristiques communes :

- Des comportements généralement répétés et non désirés
Des actes, des paroles, des gestes hostiles répétés sur une période de temps; il est à noter qu'un seul acte grave qui a une incidence sur la dignité, la santé ou la sécurité d'une personne peut être considéré comme du harcèlement.
- Une conduite vexatoire
Le harcèlement se présente sous forme de comportements vexatoires qui sont dégradants, offensants et humiliants.
- Des comportements qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.
Les comportements associés au harcèlement au travail peuvent altérer la santé physique ou mentale des personnes et porter atteinte à leur dignité, au respect et à l'estime de soi sont des aspects fondamentaux des droits de la personne: *toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.*
- La violence et le harcèlement à caractère sexuel
Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle non désirés, généralement répétés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables. Un seul acte grave peut aussi être de harcèlement sexuel.

Des comportements qui peuvent entraîner des conditions de travail défavorables, compris une perte d'emploi, une démission ou un congédiement.

Donc l'exécutif syndical, vous passe un message afin de vous informer sur ce que sont les diverses formes de harcèlements. Soyez conscient que les risques sont grands à ceux qui se font prendre en défaut.

Votre exécutif syndical.



FÉLICITATIONS

Jorge Corral Garcia

(Brassage) 1 Mars 2021

Marc Chabot

(Brassage) 1 Avril 2021

Nicolas Daigle

(Brassage) 1 Avril 2021

Maycha Tremblay

(Empaquetage) 1 Avril 2021

Tania Fortier

(Empaquetage) 1 Avril 2021

Pierre Jamaal

(Brassage) 1 Avril 2021

Audrey Marquis

(Brassage) 1 Avril 2021

Samuel Bédard-Parent

(Brassage) 1 Avril 2021

Arthur Nzeyimana

(Expédition) 1 Avril 2021

Mathieu Comptois

(Brassage) 1 Avril 2021

Patricia Guérard

(Empaquetage) 1 Avril 2021

Sylvie Lemieux

(Empaquetage) 1 Avril 2021

Simon Jalette

(Empaquetage) 1 Avril 2021

Roberto Cabezas

(Empaquetage) 1 Avril 2021

Tristan Guindon

(Expédition) 1 Avril 2021

Patricia Bellemare

(Empaquetage) 1 Avril 2021

Seepersaud Hooblall

(Empaquetage) 1 Avril 2021

Départ :

Francois Dorais

(Entretien)

Collaborateurs:

Comité Journal:

Marc-Eric Gagnon

VP à l'Information:

Dominique Parent

Impression:

Copie Éclair

