

Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

Mot du Président



Volume 16, No : 01

Février 2019

Bonjour à toutes et tous,

Loi sur les normes du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2019, quelques modifications ont été apportés sur les loi des normes du travail.

En autres, la disparité de traitement; un grief a été déposé pour contester le fait que l'employeur refuse de verser à tout les salariés temporaires et occasionnels le même taux de salaire que celui qui sont verser aux salariés réguliers qui effectuent les mêmes tâches.

De plus un autre grief a été déposé auprès de l'employeur pour contester la décision de l'employeur de ne pas considérer le quantum de vacances en fonction de la date d'embauche.

La modification du texte, pour la disparité de traitements sur la loi des normes stipule ; L'interdiction de réduire le taux de salaire, la durée ou l'indemnité du congé annuel uniquement en raison du statut d'emploi (par exemple : temporaire, occasionnel, surnuméraire, remplaçant, suppléant, temps partiel, sur appel, pigiste, contractuel, en probation, étudiant) par rapport aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches et ce, dans le même établissement.

La modification du texte, pour les vacances annuelles ; Service continu pour semaines de vacances, le salarié obtient la 3^e semaines de vacances après trois ans de service continu (avant c'étais cinq ans)

Pour vous expliquer en détails les raisons du dépôt de grief, les normes du travail stipulent que calcul doit être basé selon le service continue pour l'obtention de la 3^e semaines de vacances (donc date d'embauche). La convention collective stipule différemment dans l'article des vacances, le salarié ne peut pas régresser à 2 semaines de vacances lors de sa nomination de régulier à moins qu'il ait été embauché régulier lors de sa date d'embauche.

Certaines clauses ont été prise en compte par l'employeur dû aux modifications apportés au normes. Entre autres, tous les salariés temporaires et occasionnels qui justifient 3 mois d'ancienneté, auront droit à 2 jours de congés payés par année pour absence maladie ou obligation familiale.

De plus, l'employeur respectera les affichages des horaires de travail ainsi que le temps supplémentaire en les affichant 5 jours d'avances. Il y aura probablement un petit bémol dans la gestion des désignations car si l'employeur n'a pas suffisamment de volontaire pour le T.S, il devra désigné en se conformant aux 5 jours d'avance. Nous regarderons de près la gestion de l'employeur sur ce dossier. Nous sommes prêts a nous asseoir avec eux pour trouver des solutions qui nuirons pas à nos membres.

Autres modifications, l'employeur ne peut pas vous assigner plus de 2 heures après votre horaire de travail journalier, (auparavant c'était 4 heures). N'oubliez pas que vous êtes en droit de refuser de travailler au delà du 50 heures par semaine; donc la loi du 50 heures par semaine est toujours en vigueur.

Dans ce numéro

Mot du président 1

• Mot du conseiller 2

• Mot du V.-P SST 3

Zona 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

Conseiller syndical



En ce début d'année festive, vous êtes nombreux à demander, mais qu'est-ce que l'insubordination ?

L'insubordination est le refus de respecter les lois en vigueur, d'obéir aux ordres de son supérieur ou encore de se rebeller contre l'autorité. Refuser d'accomplir une action qui est illégale n'est pas de l'insubordination, tout comme refuser de la faire si son supérieur ne détient pas l'autorité nécessaire.

Pour ne citer que l'auteur Palmer dans "*Collective Agreement Arbitration in Canada*" sur l'insubordination (pages 247 et suivantes), il y a trois composantes précises à l'insubordination :

Un ordre clair et bien compris par le plaignant ;

Cet ordre doit être donné par une personne en autorité ;

L'ordre doit être désobéi.

Cependant, le devoir d'obéissance a ses limites. Prenons par exemple les cas d'actes d'insubordination ayant une cause légitime. Ce serait le cas, entre autres, lorsque le salarié refuse d'exécuter une tâche défendue par la loi ou une tâche mettant en danger sa vie, sa sécurité ou celle d'autrui. Ou encore, pour une tâche réalisée dans des conditions dangereuses ainsi qu'une tâche ne relevant pas de ses attributions. L'employeur ne peut toujours se dérober sous le prétexte de la très courante phrase : "...et toutes autres tâches connexes".

Selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour lui ou pour une autre personne. Il ne peut pas exercer ce droit si le refus met en péril la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne (ex.: un policier en service). Il doit aviser immédiatement son supérieur (ou un représentant de l'employeur), et lui donner les raisons de son refus de travail. Il doit rester disponible sur les lieux de travail, pour exécuter d'autres tâches, s'il y a lieu.

Si l'employeur vous rencontre pour insubordination, exigez la présence d'un délégué syndical dans ce cas.

V.-P. S.S.T.



Bonjour à tous,

Le 22 janvier, sur l'équipe « A », il a eu un arrêt travail complet de l'expédition pour cause de températures froides; celles-ci variaient aux alentours de 11.5 C a proximité des portes et approximativement 14 C pour l'ensemble de l'entrepôt. Le problème avait été signalé à l'employeur depuis plusieurs mois mais, cette semaine là, il subsistait plusieurs unités qui ne fonctionnaient pas. Aux portes #30 le chauffage ne fonctionnait a plusieurs endroits, aux portes #60, il n'y avait que quelques unités qui étaient fonctionnelles et, finalement, aux portes #70 seulement une unité fonctionnait.

Le travail a repris après environ 30 minutes lorsque la température est redevenu acceptable (17 C). Une telle situation est incompréhensible puisque la température, comme la ventilation du bâtiment, sont réglementés par le RSST (règlement santé et sécurité aux travail). Suite a cet événement, une plainte a été déposé à la CNESST.

Dans les minutes qui ont suivies plusieurs intervenants sont venu travailler sur les unités de chauffage. Le jeudi et vendredi un soudeur est venu ici pour faire des réparations ainsi qu'un contractuel électrique qui a vérifié toutes les unités qui ne fonctionnaient pas. Le lundi suivant les réparations ont été complétés.

Suite à cela, le responsable du Bâtiment est venu nous montrer le plan d'actions qui a été établi. Nous avons depuis une rencontre de suivis a chaque 2 semaines. Aussi longtemps que ces rencontres demeureront positives nous tiendrons la CNESST à l'écart. Le but d'une plainte est toujours d'en venir à trouver un terrain d'entente entre les deux parties et nous sommes actuellement sur la bonne voie.



Vaccin zona

La vaccination constitue la meilleure protection contre le [zona](#) et ses complications. Le zona est une maladie qui apparaît seulement chez les personnes ayant déjà eu la varicelle. Elle se manifeste par des lésions cutanées douloureuses, souvent sous forme de cloques, localisées sur une partie du corps.

Il existe deux vaccins contre le zona :

Le vaccin inactivé, nommé Shingrix, est fait à partir de morceaux du virus. Disponible depuis le mois de janvier 2018, il est recommandé aux personnes âgées de 50 ans et plus. Ce vaccin est efficace à 97 % pour prévenir le zona. Cette efficacité ne diminue pas avec l'âge. Toutefois, si la maladie se développe chez une personne déjà vaccinée, le risque de névralgie, c'est-à-dire la douleur qui persiste plusieurs mois après la disparition des lésions, diminue de 90 %. La protection offerte par ce vaccin serait maintenue pendant au moins 4 ans après la vaccination, possiblement pendant plusieurs années selon les experts. Deux doses, espacées de 2 à 12 mois, sont nécessaires pour assurer une protection de longue durée.

Le vaccin vivant atténué, appelé Zostavax, est composé du virus affaibli. Il est autorisé pour les personnes âgées de 50 ans et plus. Son efficacité pour prévenir le zona est d'environ 65 %, mais diminue avec l'âge et le nombre d'années écoulées après la vaccination. Toutefois, si la maladie se développe chez une personne déjà vaccinée contre le zona, le risque de névralgie est grandement diminué. Une seule dose de ce vaccin est recommandée

<u>Départ</u> Bonne retraite à Daniel Dionne	<u>Nouveau permanent</u> Stéphane st Martin	<u>Collaborateurs:</u> <u>Comité journal:</u> Marc-Eric Gagnon <u>VP à l'information:</u> <i>Dominique Parent</i> <u>Impression:</u> Copie Éclair
---	---	---

