

Le Brasseur Syndical



Retrouvez-nous sur le Web
Au : www.sttbl.com

Téléphone : 514-368-4999
Télécopie : 514-368-7771
Messagerie : sttbl@bellnet.ca

Date de tombée

Prochain numéro:

28 juin 2005

Écrivez nous!

Dans ce numéro:

Un horaire aux effets	1
Résumé de l'exécutif	2
Vive les vacances!	3
Départ(s) à la retraite	3
Nouveaux permanents	3
Chronique juridique	4
Résumé de l'exécutif (suite) ..	4

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN)

Volume 2, # 6
Juin 2005

Un horaire aux effets plus que secondaires

Pas facile de travailler sur des horaires décalés.

Une chercheuse à l'Université de Montréal, Marie Dumont, a soutenu mercredi, lors du congrès de l'Association francophone pour le savoir (ACFAS), que les horaires de nuit maltrahaient l'horloge biologique, réduisaient la productivité et augmentaient les risques d'accident. Toutefois, il existerait des stratégies pour mieux les subir.

La professeure Dumont n'aime pas employer le mot adaptation pour qualifier ce type d'horaire, et parle plutôt de tolérance au travail de nuit.

Selon elle, 20 % de la population est incapable de travailler la nuit alors que 8 à 10 % des gens peuvent conserver ce type d'horaire toute leur vie sans en souffrir. Pour le reste, il leur est possible de subir cette situation pendant un certain temps, mais ces personnes finiront par éprouver des problèmes qui pourront s'aggraver avec le temps.

Elle estime aussi que la difficulté de s'adapter aux horaires décalés augmente avec l'âge.

Un horaire qui bouscule tout

Les chercheurs notent qu'il y a deux fois plus de maladies cardiovasculaires et quatre à cinq fois plus de troubles gastriques parmi les travailleurs de nuit que parmi ceux qui travaillent le jour.

Perturbation du sommeil et fatigue chronique accompagnent également ce type de travail.

De plus, les baisses d'attention qui se produisent à la fin de la nuit peuvent causer des accidents au travail et durant le trajet du retour.

D'autres recherches

Selon Diane Boivin, qui dirige le Centre d'étude et de traitement des rythmes circadiens de l'hôpital

Douglas, il reste encore beaucoup de recherches à faire pour trouver des solutions.

Elle a constaté que des infirmières traitées avec de la photothérapie pendant leur quart de nuit et des lunettes grises ne laissant passer que 10 % de la luminosité durant le jour dormaient plus longtemps et avaient un sommeil de meilleure qualité que leurs collègues.

Les chercheurs ne sont cependant pas prêts à recommander l'implantation de la photothérapie en milieu de travail. Il serait prudent de faire d'autres recherches avant d'en arriver là. Il y a des implications sur la santé, notamment sur la santé rétinienne.

Des petits trucs

Cependant, les spécialistes recommandent unanimement d'optimiser les conditions de sommeil:

- pas de café à la fin du quart de travail
- pas de repas lourd avant de dormir
- une chambre sombre et climatisée en été
- un téléphone débranché
- éviter les heures supplémentaires.

Un style de vie répandu

Environ cinq millions de Canadiens, dont 700 000 Québécois, gagnent leur vie la nuit. Aux États-Unis, où le phénomène touche 30 millions de personnes, les pertes de productivité liées au travail nocturne sont estimées à 206 milliards de dollars par an, affirme Marc Hébert, professeur à l'Université Laval et chercheur au Centre d'études des troubles du sommeil.

Résumé de l'exécutif de mai 2005

Rapport du Président

1-Rencontre d'été avec T.Sakoulas et D.St-Jacques

On a signifié notre désaccord sur plusieurs points :

D'abord sous-traitance conciergerie, S.Charron nous a proposé un compromis acceptable, soit bureaux administratifs à Roy, le reste aux syndiqués. Mais voilà que Roy nettoie la cantine maintenant. Je leur ai dit de respecter la proposition, car lors de M.A.P, on allait sortir Roy des bureaux administratifs. Il faut toujours garder en mémoire, qu'il y a 3 postes à combler à la conciergerie...
À suivre

Évaluation de main-d'œuvre de juillet à l'entretien, un grief a été déposé, on considère que l'employeur n'emploie pas la bonne méthode de calcul...

Même problème en vue pour septembre à l'expédition/ livraison.

La 1,5 : Toujours le même problème des cadres qui effectuent le travail des syndiqués, D.St-Jacques va s'en occuper.

Grande surface vs dépanneur : Une recherche est en cours au point de vue de la loi afin de savoir si nous pouvons limiter les achats de bières par les dépanneurs dans les grandes surfaces.

J'ai rencontré T.Sakoulas afin de regarder le back log de griefs, on devrait pouvoir régler certains dossiers.

Nouveau système de poinçon ... à suivre

Belle initiative de l'employeur, la soirée Bière et fromage, les retraités ont bien appréciés.

Rapport du trésorier

Rien de spécial à signaler

Rapport du VP Santé sécurité

Une rencontre a eu lieu le 27 mai avec Robert Piché et Dennis Mailloux pour la préparation de l'audition qui se tiendra le 20 juin.

Le passage piétonnier au 50 rue Labatt, merci à tous pour leur implication (pétition 503 noms)

RAPPEL DE PROCÉDURE : IMPORTANT

La procédure à suivre avec de gros barils.

Toujours transporter sur un diable un maximum de :

Un (1) gros baril ou deux (2) petits.

Toujours être deux (2) pour monter un baril sur une tablette.

Les clients ayant de gros barils de fûts ne devront pas solliciter d'efforts de l'employé pour soulever les barils afin de les placer sur une tablette ou tout autre endroit.

Rapport du VP Livraison

Suspension pour vol de bidule, discussion avec C.Simard si aucun accord maintient du grief.

Nomination de livreurs en charge additionnelle dans secteur 3... à suivre

Date d'embauche erronée dans carnet de fond de pension, seront corrigés dans la prochaine édition...

Grande surface vs dépanneurs : on doit intervenir action...

Voici le calendrier des fêtes pour les salariés du mardi au samedi tel qu'il a été entendu avec C.Simard :

1er juillet remis au 5 juillet (Confédération)

5 septembre remis au 6 septembre (fête du Travail)

10 octobre remis au 11 octobre (Action de grâce)

26,27,28 décembre chômé (Noël)

2,3,4 janvier 2006 chômé (jour de l'an)

Rapport du VP Entretien

Première rencontre pour Jacques Trudel, présentement en attente d'une date pour la prochaine rencontre.

Dossier de l'entretien sur le bâtiment... à suivre

Dossier conciergerie, la sous-traitance + les 3 postes vacants : Minh nous revient sur ce sujet.

Annexe « D » point 25 de la C.C, soit la procédure pour la formation et les projets capitaux majeurs appliqués en entretien (Yanic et François)

Difficulté avec le suivi de la formation pour les nouveaux électriciens, rencontre de prévue avec Gilles Blanchard.

Rapport du VP Expédition

La compagnie continue de faire travailler des chauffeurs de Robert transport dans les entrepôts satellites et même à c.m.m = grief.

Heures supplémentaires à l'usine, la procédure n'était pas claire, on l'a clarifiée en patronal/syndical, une autre rencontre est prévue avec A.Dussault pour clarifier la loi des 50 heures.

On a eu des discussions avec A.Dussault, des nouveaux permanents qui sont toujours à l'usine pendant que les plus anciens sont forcés à c.m.m... en attente d'une réponse prochainement.

Le cas du répondeur est réglé, G.Noel va s'occuper du message pour les employés de soir et E.Bérubé en fera de même pour les employés à être appelés sur l'équipe de nuit.

On a demandé de réévaluer le job du commissionnaire, assez d'ouvrage pour huit heures... va nous revenir.

(Suite page 4)

Vive les vacances! Vrai ou faux?

Les Nord-Américains ont moins de semaines de vacances que les travailleurs européens, la donnée est bien connue. Ce qu'on savait moins, par contre, c'est que les premiers n'hésitent pas à sacrifier des journées de congé parce qu'ils ont trop de travail, ou qu'ils préfèrent être payés en argent.

En moyenne, les Canadiens renoncent à trois jours de congé chaque année. Au total, c'est plus de 40 millions de journées qui sont remises aux employeurs annuellement !

À l'opposé, et même s'ils bénéficient de beaucoup plus de temps libre, les Français et les Britanniques protègent jalousement leur «capital-vacances». Les premiers ne remettent qu'une seule journée de congé par année à leur employeur, et les seconds seulement la moitié d'une.

«Ceux qui remettent leurs vacances sont souvent des *workoholics*, et ils ne reprendront pas ces congés plus tard», estime Marie-Claude Lamarche, psychologue spécialisée en santé psychologique au travail.

Cette donnée sur les vacances reportées est tirée d'un sondage commandé par l'agence de voyages en ligne Expedia. Ipsos-Reid a réalisé la portion canadienne du sondage, et Harris Interactive a couvert les États-Unis, la Grande-Bretagne, la France, l'Allemagne et les Pays-Bas.

Les raisons évoquées par les travailleurs canadiens pour ne pas prendre toutes leurs vacances sont les suivantes: soit qu'ils ne peuvent pas se permettre financièrement de prendre ces vacances et préfèrent être payés en argent ; soit que les horaires scolaires des enfants les empêchent de prendre des vacances à l'extérieur ; soit qu'ils craignent que des décisions importantes se prennent en leur absence ; ou finalement qu'ils craignent que le fait de prendre toutes leurs vacances soit mal vu par leur employeur. La moitié des travailleurs (54 %) prennent entièrement leurs vacances.

Les Français sont, et de loin, ceux qui profitent du plus grand nombre de jours de vacances chaque année, avec 39 journées. Suivent les Allemands (27), les Hollandais (25) les Britanniques (23), les Canadiens (21) et les travailleurs des États-Unis (12). Les normes du travail, aux États-Unis, ne comprennent pas de période de vacances obligatoire.

«Les Français sont friands de leurs vacances», affirme Mme

Lamarche. Ils ont tendance à prendre de plus gros blocs de congés à la fois, quatre semaines en été, par exemple.

Cette tendance ne s'observe pas ici parce que les Nord-Américains se définissent par leur travail, ajoute-t-elle. «Ici, on est ce qu'on fait, explique la psychologue. Et en plus, la pression sociale qui valorise la performance est très intense.» «Les Canadiens ont tendance à valoriser la productivité au détriment de l'équilibre travail-famille, juge Mme Lamarche. Et pourtant, le temps passé en dehors du travail est essentiel à la santé physique et mentale», assure la psychologue.

Les Français n'hésitent pas à décrocher du travail durant de longues périodes. Par contre, le sondage note qu'ils reviennent au travail plus anxieux. Plus de la moitié des Canadiens (54%) disent rentrer au boulot frais et dispos, mais seulement le tiers des employés français peuvent en dire autant. Pourrait-on prendre trop de vacances ?

«En fait, un bloc de vacances de deux ou trois semaines en été, plus une semaine en cours d'année, et quelques fins de semaine prolongées ici et là semblent être la formule idéale», croit Mme Lamarche.

Après être restés un mois loin du boulot, les cousins français semblent revenir au travail complètement déconnectés, estime la psychologue. En fait, c'est un peu ce que vivent les gens qui ont dû prendre un long congé d'invalidité: le retour est difficile.

L'excès inverse n'est pas mieux. Rester en lien avec le boulot, que ce soit par le téléphone ou par le courrier électronique, est un excellent moyen d'aboutir au surmenage. «Le temps d'arrêt n'est malheureusement pas perçu comme un temps de ressourcement. Il est trop souvent vu comme de la paresse», conclut Mme Lamarche.

Le sondage Ipsos-Reid a été mené entre le 8 et le 10 avril 2005, auprès d'un échantillon de 1274 personnes ayant un emploi. Avec un échantillon de cette taille, les résultats sont considérés exacts à +/- 2,8 points de pourcentage, 19 fois sur 20.

Source:

AChampagne@lesoleil.com

Départs à la retraite:

Jean-Claude Dupuis
Denis Perreault
Jean-Guy Blanchette
Serge Palin

Nouveaux permanents:

Lorne Brideau
Guy Sirois

Collaborateurs:

Comité journal:
Alain Ayotte
Claude Pagé

V.P. à l'information:
Alain Bélanger

Collaborateurs:

Cyndy Vanier
Impression:
Imprimerie C.S.N.

Chronique Juridique

Prévenir c'est guérir !

Pourquoi remettre à demain ce qui peut être fait aujourd'hui?

Avez-vous déjà songé à ce qui se passerait si, du jour au lendemain, vous étiez foudroyé par une maladie grave ou victime d'un accident vous rendant incapable?

Qui verrait à s'occuper de vous? Qui verrait à s'occuper de vos biens?

Il est possible de prévoir cette situation par un mandat d'incapacité, par lequel on désigne une ou des personnes pour qu'elle(s) voi(en)t à la protection de notre personne, de nos biens ou les deux à la fois. Pour pouvoir donner un mandat d'incapacité, encore faut-il être apte à le faire car sinon, ce mandat sera nul.

Lorsque le mandat est notarié, l'aptitude du mandant sera constatée par un notaire, alors que dans le cas d'un mandat devant témoins, il appartiendra plutôt aux deux témoins présents de constater l'aptitude du mandant.

Quant à la personne désignée au mandat, celle-ci doit avoir la capacité et l'aptitude à s'occuper des biens d'une autre personne et à la représenter. Cette évaluation sera faite lorsqu'elle débutera sa fonction et durant toute la période de son exécution.

Si votre budget ne vous permet pas de requérir les services professionnels d'un notaire pour la rédaction de votre mandat en cas d'incapacité, vous pouvez le rédiger vous-même ou le faire rédiger par un tiers, en autant que celui-ci soit signé en votre nom par vous-même ou par un tiers, en présence de deux témoins qui n'ont pas d'intérêt dans le mandat et qui sont en mesure de constater votre aptitude à agir, lesquels signeront également le mandat en votre présence.

En cas d'incapacité de la personne, pour que le mandat prenne plein effet, il faut tout d'abord constater l'incapacité et procéder à l'homologation du mandat par le tribunal ou s'adresser à un notaire qui constatera la prise d'effet du mandat. L'incapacité de la personne à protéger est normalement établie au moyen d'évaluations médicale et psychosociale.

Par l'homologation, on veut s'assurer et vérifier que la personne est effectivement inapte et s'assurer que le mandat est valable, plus particulièrement lorsque celui-ci a été rédigé par la personne elle-même devant deux témoins.

Il appartient au mandataire de demander l'homologation à l'aide d'une requête présentée devant un juge ou une demande peut également être adressée à un notaire qui, constatant l'incapacité du mandant, donnera effet au mandat.

Le mandat d'incapacité continuera d'avoir des effets tant et aussi longtemps que la personne à protéger demeurera inapte.

En conclusion, par un mandat d'incapacité, vous exprimez vos volontés, prévoyez et décidez vous-même de la personne qui verra à s'occuper de vous et de vos biens. Pourquoi laisser les autres décider pour vous?

Rappelez-vous que prévenir, c'est guérir!

Me. Marie-Christine Robitaille, avocate

Laplante & Associés, section civile

17 janvier 2005

Résumé de l'exécutif de mai 2005, Suite de la page 2

Rapport du VP Empaquetage/Brassage

Procédure sanitation devrait être finalisée sous peu...à suivre

Erreurs des salariés vs mesures correctives, erreurs qui surviennent en conséquence des charges de travail accru : P.Poirier est en train de mettre sur pied une grille de gradation des mesures disciplinaires par rapport aux erreurs commises.

Au brassage, N.Laberge m'a dit que ce serait du cas par cas.

On a demandé à l'empaquetage que les coupons de lunch soient mis

directement sur nos paies, la demande doit venir des RH, j'ai demandé à Yanic de faire pression sur D.St-Jacques...à suivre.

Carte de poinçon, rencontre de prévue avec P.Desrosiers une semaine après la mise en application pour une première évaluation du système.

N.Laberge nous dit qu'elle est en accord pour garder Richard Rochon dû au fait que les données ont changé (retraite,etc.), il faudra cependant revoir la lettre d'entente.