

Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

Mot du Président



Volume 15, No : 05

Octobre 2018

Bonjour à tous et toutes,

La période estivale n'a pas été facile pour tous. Dû au fait qu'il y a eu un gros manque de main-d'œuvre dans tous les départements, plusieurs d'entre vous ont eu à composer avec des désignations imposées par l'employeur en TS, et ce, presque à toutes les fins de semaines. Le fait que l'employeur ne s'est pas pris d'avance pour instaurer des équipes sur l'annexe F à l'empaquetage n'a pas aidé à la situation. Il en a été de même pour le manque de matières premières.

Nous allons nous assurer syndicalement avec l'employeur que cela n'arrive plus dans le futur. C'est pour cette raison qu'il est prévu qu'il y aura implantation d'une annexe F au département de l'empaquetage pour l'année prochaine. L'employeur nous a approché afin de nous demander de modifier la période de signature stipulée dans la convention collective afin de faire passer celle-ci de novembre à octobre. Le syndicat a accepté. L'employeur nous a mentionné qu'il y aura beaucoup de formations qui suivront suite à cette signature puisque les occasionnels sur les opérations de l'annexe F en auront besoin advenant qu'il n'y ait pas assez de volontaires au niveau des permanents. Cela sera pris en considération d'avance par l'employeur.

Le point positif de tout ceci réside dans le fait qu'il y a eu plusieurs nominations de salariés temporaires depuis le début de l'année. Celles-ci ont été effectuées en surplus de ce qui était prévu dans la convention collective. Au total, 25 salariés occasionnels ont pu être nommés temporaire à travers les divers départements. D'autres nominations sont à prévoir. Dans l'ensemble, presque toutes ces nominations se sont faites en respectant de l'ancienneté et nous en sommes fiers; car l'employeur n'est pas tenu de nommer en tenant compte de l'ancienneté.

Aux niveaux des auditions de griefs, deux départements, dont le total de grief sont très élevés sont en auditions intenses afin de passer à travers les dossiers. Les départements en question sont l'empaquetage et l'entretien.

Santé Vertébrale Labatt

Le syndicat et la clinique chiropratique du Dr. Sylvain Fafard, ont conclu une entente de partenariat afin que la clinique offre ses services à nos membres et à leurs familles proches. Le Dr. Sylvain Fafard fera une présentation à notre prochaine assemblée générale du 3 novembre prochain. De plus, de la publicité sera mise sous peu sur notre site STTBL-CSN ainsi que notre page Facebook. Cette clinique est située près de notre usine, l'adresse est 9300 rue Airlie, ville La Salle.

Dans ce numéro

Mot du président 1

• Mot du conseiller 2

• Suite mot du conseiller . 3

Banquet
Sudoku

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



Chers membres,

L'Assemblée nationale du Québec, le 12 juin 2018, a adopté et sanctionné le projet de loi 178, Loi modifiant la loi sur les normes du travail et autres dispositions législatives afin, principalement, de faciliter la conciliation famille-travail. Ce projet de loi s'inscrit dans une logique de modernisation des normes du travail. Je vous résume l'ensemble des modifications qui furent apportées. Il est à noter que certaines dispositions ne rentreront en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier 2019.

Conciliation famille-travail :

Temps supplémentaire

Les salariés peuvent présentement refuser d'effectuer plus de 4 heures au-delà de leurs heures habituelles quotidiennes de travail. À compter du 1^{er} janvier 2019, ce chiffre sera réduit à 2 heures.

Horaire de travail

À compter du 1^{er} janvier 2019, le salarié qui n'aura pas été avisé qu'il sera requis de travailler au moins 5 jours à l'avance, peut refuser de le faire, à moins que son travail exige qu'il demeure disponible et en fonction ou que ces services soient requis dans les limites des heures additionnelles prévues à l'article 59.01 de la loi sur les normes du travail. Concrètement, l'employeur doit rendre disponible l'horaire de travail de ces salariés au moins 5 jours à l'avance.

10 jours pour absences familiales

Les 2 premières journées des 10 jours auxquels le salarié a droit annuellement pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de certains membres de sa famille, seront rémunérées à compter du 1^{er} janvier 2019 et ce, dès que le salarié justifiera 3 mois de service continu, même s'il se sera absenté auparavant.

De plus, la portée des absences familiales est élargie aux personnes aidantes, mais celles-ci doivent être attestées par un professionnel de la santé.

L'employeur pourra cependant exiger une attestation médicale lorsque l'absence sera de longue durée et que les circonstances y seront appropriées, ce à compter du 1^{er} janvier 2019.

La définition des salariés pouvant obtenir des congés pour absences familiales a également changé. La notion de « parent » a été modifiée pour inclure : « l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. » Sont également considérés comme un parent (1) une personne ayant agi comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint, un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, le tuteur, curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint, la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire, toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Congés rémunérés :

Paiement ou journée compensatoire lors d'un jour férié

Si l'un des jours fériés ne coïncide pas avec l'horaire habituel de travail du salarié, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 de la Loi sur les normes du travail ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et le salarié. Ce choix revient à l'employeur. La norme existait déjà pour le salarié qui était en congé annuel.

Conseiller syndical



Vacance annuelle

À partir du 1er janvier 2019, un salarié aura le droit à trois semaines de vacance annuelle après 3 ans au lieu de 5 ans.

Absences fortuites

Les salariés victimes de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel ont également droit à l'absence de 26 semaines sur une période de 12 mois prévue à l'article 79.1 de la LNT.

Présentement, le salarié doit justifier 3 mois de service continu pour se prévaloir de l'article 79.1 de la LNT (26 semaines sur une période de 12 mois) et l'absence en entier est sans salaire. À compter du 1er janvier 2019, l'exigence de 3 mois sera supprimée, tous les salariés y auront donc accès.

Par l'application de l'article 79.16 de la LNT, les congés autorisés prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la LNT (accidents, maladies et circonstances graves, actes criminels, disparition, suicide, décès) seront, à compter du 1er janvier 2019, disponibles pour l'ensemble des salariés puisque l'exigence de 3 mois de service continu sera supprimée.

Présentement, le salarié justifiant 60 jours de service continu a droit à 2 journées rémunérées (et 3 non rémunérées) à l'occasion de la naissance ou adoption de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20e semaine. À compter du 1er janvier 2019, l'exigence de 60 jours disparaîtra, donc tous les salariés y auront droit.

Absences pour décès

Actuellement, le salarié a droit à 1 journée payée et 4 journées supplémentaires non rémunérées à l'occasion du décès ou des funérailles de certains membres de sa famille immédiate. À compter du 1er janvier 2019, il aura droit à 2 journées payées et 3 journées non rémunérées.

Disparité de traitement :

À compter du 1er janvier 2019, les employeurs ne pourront accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à leurs salariés dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, par exemple le fait qu'il provient d'une agence de placement ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. Par ailleurs, l'exception prévue quant au salarié qui gagne un taux de plus de 2 fois le salaire minimum sera supprimée.

La distinction fondée sur une date d'embauche relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux et qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement est dorénavant interdite. Toutefois, les distinctions fondées sur une date d'embauche antérieure au 11 juin 2018 ne seront pas assujetties à cette nouvelle disposition.

Harcèlement psychologique :

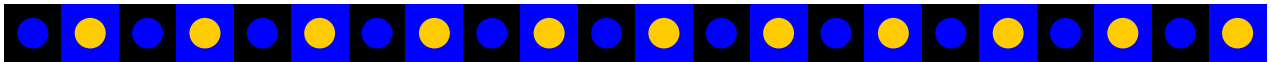
La loi a été modifiée afin d'inclure la notion de harcèlement sexuel. Le délai afin de déposer une plainte passera également de 90 jours à 2 ans en 2019.

Je vous rappelle que la loi sur les normes du travail a préséance sur votre convention collective, à moins d'avis contraire. Si vous avez un problème d'application de ces nouvelles normes, veuillez en faire part à votre comité exécutif.

Jean-Nicolas Blais

Conseiller syndical

Fédération du commerce – CSN



Banquet du STTBL-CSN

Quand; samedi 17 novembre 2018

Où; buffet Il Gabbiano, 1550 rue Lapierre Lasalle

Procurez vous vos billets auprès de votre V.-P départemental.

S
U
D
O
K
U

	3			1			6	
7	5			3			4	8
		6	9	8	4	3		
		3				8		
9	1	2				6	7	4
		4				5		
		1	6	7	5	2		
6	8			9			1	5
	9			4			3	

<http://printablesudoku.blogspot.com>

Comité de francisation.

Français@labatt.com

tel:8101

Départ

Bonne retraite à

Nouveau

Nouveau
permanent

Collaborateurs:

Comité journal:

Marc-Éric Gagnon

VP à l'information:

Dominique Parent

Impression:

Copie Éclair

