

## **Le STTBL–CSN : un syndicat démocratique, autonome et efficace**

Depuis 2003, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt (STTBL-CSN) représente les employé-es de l'usine de Ville Lasalle et du Centre de distribution du Montréal métropolitain (CMM). Les membres de l'usine et du CMM ont décidé de s'adhérer à la CSN, après 30 ans chez les Teamsters.

Depuis sa fondation, le STTBL s'est efforcé de servir les intérêts de tous ses membres, et ce, peu importe leur statut ou leur appartenance syndicale antérieure. Afin d'assurer une représentativité de tous les départements et de tous les membres, nous avons élu un comité exécutif de 10 personnes. Il est composé d'un président (libéré à temps plein pour s'occuper des affaires syndicales), d'un représentant en santé-sécurité (libéré à temps plein pour s'occuper de tout ce qui a trait à la santé et à la sécurité, tant à l'usine, aux entrepôts que chez les clients desservis par nos livreurs), un secrétaire, un trésorier, un vice-président à l'information, un vice-président brassage, un vice-président empaquetage, un vice-président entretien, un



**Michel Bourdeau, Yanic Beaudry, Sylvain Moreau et Alain Lapointe**

vice-président expédition ainsi qu'un vice-président à la livraison.

Afin d'offrir le plus d'informations possible à nos membres, le syndicat produit un journal bimensuel (*Le Brasseur Syndical*) et gère un site internet, [www.sttbl.ca](http://www.sttbl.ca), qui se veut un outil de communication facile à consulter.

Le comité exécutif est appuyé dans son travail par un conseil syndical composé de délégués de chaque département et de chaque quart de travail. Le comité exécutif et le conseil syndical prennent tous leurs mandats de l'assemblée générale : **ce sont les membres qui décident.**

Le STTBL est un syndicat autonome. Nous gérons nous-mêmes nos avoirs et nos actifs. Afin d'assurer la transparence et la sécurité pour nos membres, un comité de surveillance vérifie les états financiers du syndicat et s'assure que toutes les dépenses rencontrent les exigences de notre politique de dépenses.

Le comité rédige ensuite un rapport vérifiable qu'il présente à l'assemblée générale. C'est d'ailleurs cette dernière qui autorise les prévisions budgétaires présentées par le trésorier. Notre autonomie est un élément de fierté pour nous, membres du STTBL.

### **LA CSN RECONNAÎTRA L'ANCIENNETÉ DE TOUT LE MONDE**

**S'il est choisi pour représenter les employé-es des nouveaux entrepôts Labatt de Terrebonne et de Saint-Hubert, le STTBL-CSN s'engage à respecter l'ancienneté de tous les membres, quelle que soit leur appartenance syndicale antérieure.**

À la CSN, il n'y aura pas d'arrangements privés pour favoriser certains membres aux dépens des autres. Tout le monde aura les mêmes droits et les mêmes privilèges en tant que membre du syndicat.

Cette position démocratique n'est pas partagée par l'autre choix syndical pour représenter les employés à Saint-Hubert et à Terrebonne. Devant la Commission des relations du travail (CRT), cette organisation a expressément refusé de respecter l'ancienneté, même de ses propres membres.

Selon une lettre de la CRT du 2 avril 2009, « ...le syndicat Teamsters refuse de consentir à une intégration générale des listes d'ancienneté des salariés qui travailleront dans les deux nouveaux centres en fonction de leur date d'acquisition de permanence. »

C'est tout dire.

**Votre comité exécutif**

# La bonne douzaine

## 12 grandes réalisations du STTBL-CSN

Voici quelques exemples des bons coups du STTBL depuis sa création en 2003 :

1. Des relations patronales syndicales efficaces.
2. Une diminution de 80 % du nombre de griefs depuis 2003.
3. Des rencontres annuelles avec le comité de gestion à Montréal.
4. Des rencontres annuelles avec le comité de gestion national à Toronto.
5. Plusieurs lettres d'entente ratifiées par les membres et déposées au ministère du Travail afin d'améliorer nos conditions de travail.
6. La création d'un site Web ([www.sttbl.ca](http://www.sttbl.ca)) et d'un journal syndical, afin de promouvoir la transparence et de fournir le plus d'informations possible aux membres.
7. L'amélioration des lieux chez plusieurs clients et de la méthode du chargement des camions grâce à notre représentant en santé et en sécurité, qui est disponible en tout temps.
8. Une réduction considérable de la manipulation d'argent par nos livreurs.
9. La protection de nos emplois, grâce à notre convention collective CSN, qui interdit aux cadres de travailler à des tâches appartenant à notre unité d'accréditation.
10. L'élimination de la vente directe par l'employeur, comme c'est le cas en région. **Chez nous, la bière, ce sont nos livreurs qui la livrent.**
11. La création des emplois permanents et réguliers : en plus du processus d'évaluation de la main-d'œuvre de février, notre convention collective permet aux temporaires d'accéder à un poste permanent le plus rapidement possible. Depuis nos débuts en 2003, 142 temporaires ont obtenu un poste régulier, réduisant ainsi de 16 à 3 ans le temps d'attente d'un temporaire avant d'être nommé permanent.
12. Une alliance syndicale avec les autres brasseries Labatt partout au Canada. Cette alliance favorise l'échange d'informations entre nous et nous permet d'être mieux préparés face à l'employeur. Toutes les brasseries, sauf une (celle de Lakeport, syndiquée Teamsters), font partie de cette alliance.

Si vous avez des questions ou des commentaires, n'hésitez pas à communiquer avec votre président ou avec un des membres au comité exécutif. Il nous fera plaisir de répondre à toutes vos demandes.

Notre solidarité, il n'y a rien qui *Labatt*.

*Votre comité exécutif*



## Norman Shumko

### La transparence syndicale, c'est primordial

« Je travaille chez Labatt depuis 1978. Après 31 ans, j'ai donc une certaine perspective sur notre représentation syndicale. Pour moi, ce n'est pas la couleur du t-shirt syndical qui est importante ; c'est le travail et les résultats qui priment sur tout.

Depuis notre affiliation à la CSN, et surtout depuis la signature de la dernière convention collective, je constate une nette amélioration dans nos conditions de travail. C'est bon, mais ma plus grande préoccupation est toujours la transparence de notre syndicat.

Notre ancien représentant syndical faisait trop de choses dans l'ombre. Il y avait tellement d'ententes secrètes avec l'employeur que, quand je faisais des plaintes on m'a souvent dit de ne pas faire de vagues. Nous, les membres, n'avions jamais d'information sur ces ententes, ni le droit de les approuver ou de les rejeter en assemblée générale.

Notre propre syndicat couchait avec l'employeur !

Depuis l'arrivée de la CSN, il y a eu des ententes syndicales-patronales, mais tout le monde les a étudiées avant de les ratifier démocratiquement. Les membres sont maintenant consultés. Personne n'a peur de s'exprimer et, surtout, il n'y a plus d'obstacles pour les membres qui veulent régler un problème de travail. »

# Les avantages de la convention collective CSN

## Expédition

### Heures supplémentaires

Payé à temps et demi après huit heures de travail en semaine, et à temps double après 10 heures de travail.

### Les samedis

Le samedi, le travail est rémunéré à temps et demi pour les activités reliées au chargement et au déchargement des camions.

### Repas

Une allocation de repas de 7 \$ est prévue après deux heures de travail en heures supplémentaires après le quart de travail régulier.

### Santé-sécurité

Un représentant à la prévention santé-sécurité libéré à l'année.

### Déplacement sans travail

Advenant une manque de travail, un minimum de six heures payées au taux régulier pour tous les employé-es qui, à la demande de l'employeur, se sont présentés au travail.

### Droit de retour dans l'usine

Le droit de retour à l'usine en cas d'accident ou d'incapacité relié à la maladie. Pour les membres transférés aux entrepôts de Terrebonne et de Saint-Hubert, ce droit existe pendant les sept années suivant leur transfert.

### Pas d'heure brisée

La convention CSN ne permet pas à l'employeur d'assigner un horaire avec des heures brisées.

## Livraison

### Horaires 4/10

- Les horaires 4/10 comportent une pause de 30 minutes non payée, au lieu d'une heure non payée, ce qui a eu pour effet de raccourcir la journée de travail d'une demi-heure.
- Il y a trois pauses de 15 minutes payées.
- Pas de force majeure.
- Remplacement journalier par les permanents et la mise en banque de deux heures à taux régulier (automatiques jusqu'à concurrence de 80 heures).

### Heures supplémentaires

- Le deuxième voyage des camions à remplissage de côté (*sideload*) est rémunéré à temps et demi.

### Droit de retour à l'usine

- Le droit de retour à l'usine en cas d'accident ou d'incapacité relié à la maladie.
- Pour les salariés transférés aux entrepôts de Terrebonne et de Saint-Hubert, ce droit existe pendant les sept années suivant leur transfert.

### Route 5/8

- Un maximum de trois forces majeures par mois (nombre illimité pour l'autre organisation syndicale).

## Patrick Latreille

### Ma permanence, grâce à la convention CSN

« Quand j'ai commencé à travailler chez Labatt, c'était à titre d'occasionnel. Je remplaçais à Montréal et à Saint-Jean-sur-Richelieu. Cependant, en 2005, Labatt m'a envoyé au CMM lors d'une période de pénurie de personnel. Et là, j'ai eu de la chance : ils m'ont gardé à Lasalle. Après 2200 heures de travail, je suis devenu temporaire. Par la suite, grâce à la convention collective négociée par le STTBL-CSN, je suis devenu un employé permanent et régulier.

Si j'étais resté à Saint-Jean, je serais toujours un travailleur occasionnel, avec un bas salaire et sans avantages sociaux. Depuis le printemps 2008, ma vie a changé : mon salaire est actuellement trois fois ce que je gagnais comme occasionnel et j'ai une gamme d'avantages sociaux.

Maintenant, tout m'est possible : une bonne situation financière, la sécurité d'emploi et un syndicat qui me protège. Une chose est sûre : je n'aurais jamais eu cette chance d'améliorer ma vie et mes conditions de travail représenté par une autre organisation syndicale. C'est pour ça que je veux absolument rester avec le STTBL-CSN. »





**Le 26 mai à Terrebonne  
et le 27 mai à Saint-Hubert,  
on vote CSN**

**Syndicat des travailleuses et travailleurs  
de la Brasserie Labatt – CSN**



## Pour nous joindre

**Au bureau syndical :**

**tél. 514 368-4999**

**fax 514 368-7771**

**Michel Bourdeau, VP Livraison :**

**cell. 514 219-7672**

**Sylvain Moreau, VP Entrepôt :**

**cell. 514 586-5662**

**(courriel) [yanic.beaudry@labatt.com](mailto:yanic.beaudry@labatt.com)**

**50, rue Labatt**

**Lasalle, QC**

**H8R 3E7**



**Production : Information-CSN  
Rédaction : Information-CSN  
Photographie : Michel Giroux**



# Mot du Président

**Yanic Beaudry**

Les conséquences de l'ouverture des deux nouveaux centres de distribution, à Terrebonne et à Saint-Hubert, sont un défi de taille pour nous tous, au sein du STTBL-CSN ainsi que pour nos nouveaux collègues de travail, qui appartiennent à une autre organisation syndicale, jusqu'au vote de représentation les 26 et 27 mai.

Toute réorganisation de travail, et le remaniement syndical qui en résulte, comporte des incertitudes et des impacts sur nos vies. Il y a aussi des gains potentiels. Nous croyons sincèrement que le STTBL-CSN est en mesure d'améliorer considérablement les



conditions de travail de tous les employé-es à Saint-Hubert et à Terrebonne si notre convention collective devient le contrat de travail pour tout le monde.

Plus important encore, un syndicat qui réunit les trois grands centres de distribution de Labatt dans la région métropolitaine aura un rapport de force très significatif face à l'employeur lors des prochaines négociations. Nous avons une occasion en or, et c'est à nous travailleurs de la saisir.

Sur le plan du positionnement stratégique pour la distribution de la bière, le STTBL croit qu'il s'agit d'une bonne décision de l'entreprise, et ce, malgré toutes les implications que le projet aura sur nos membres. Nous avons la conviction que les économies réalisées à la suite de la restructuration nous aideront à faire face aux défis, sans cesse grandissants.

Nous savons qu'au Québec, les dirigeants, les syndiqués ainsi que les centrales syndicales ont tous l'obligation de se comporter de façon responsable, et ce, afin d'assurer la croissance de l'entreprise. Cette approche, nous le croyons, favorisera la consolidation et la croissance de notre organisation.

Cela ne veut pas dire pour autant que nous devons accepter n'importe quoi, bien au contraire. La croissance, ça se partage. Avec un syndicat fort et solidaire, nous serons en mesure de nous assurer que notre juste part nous revienne.