

Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

Mot de l'exécutif:

Bonjour à toutes et à tous,

Au cours des derniers mois, l'exécutif syndical s'est penché sur la situation des mises à pied et a tenté de trouver des solutions aux problématiques occasionnées par les nombreuses mises à pied. Après plusieurs rencontres et discussions avec l'employeur, nous en sommes venus à conclure deux lettres d'entente. La première lettre d'entente vise à permettre aux salariés réguliers, volontaires, d'être rappelés dans tous les départements en période de mises à

pied, tel que présentée et adoptée par l'assemblée générale spéciale du 18 juin dernier. La deuxième lettre d'entente fut négociée suite à la recommandation faite à l'assemblée générale. Elle vise à permettre aux salariés réguliers plus anciens de se prévaloir d'une mise à pied en lieu et place d'un salarié régulier moins ancien d'un même département.

Tous les salariés concernés seront rencontrés afin de leur expliquer ces deux lettres d'entente et afin qu'ils comprennent bien leurs

options. Il serait préférable de ne pas avoir à discuter de mises à pied mais compte tenu du contexte actuel et compte tenu que la situation pourrait perdurer, nous n'avons d'autres choix que de tenter de trouver des moyens pour minimiser les impacts des mises à pied. En espérant que nos dirigeants mettront autant d'efforts que nous l'avons fait pour nous apporter de nouveaux volume.

Votre comité exécutif

Volume 8, No : 04

Aout 2011

Dans ce numéro

• Mot de l'exécutif	1
• Pro Consigne Québec	
• Côté Juridique V.P. SST	2
• V.P. Brassage	
• V.P. Emballage	3
• V.P. Expédition	
• Sudoku	
• Départ et Nouveau	4

Des nouvelles concernant Pro Consigne Québec

Comme nous vous le mentionnions dans l'édition du journal de mai, nous avons joint la coalition de Pro-Consigne Québec qui fait la promotion de la consigne sur les contenants (bière, jus, eau etc). Pro-Consigne Québec est à mettre sur pied un colloque qui se tiendra à l'automne prochain et dont l'objectif principale sera la promotion de la consigne. Plusieurs intervenants, provenant d'entreprises privées, du secteur com-

munautaire, des municipalités et de différents secteurs, viendront partager leur expérience et promouvoir la consigne. Même si nous sommes fier de faire parti d'un projet à connotation environnementale, notre intérêt et d'autant plus grand puisque plus de 40% de nos emplois sont liés directement à la bouteille consignée.

Votre comité exécutif

Retrouvez-nous sur le Web

www.sttbl.ca

Pour nous joindre

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

V.-P. S.S.T. : (Sylvain Le Riche)*Du côté juridique...***LES INFORMATIONS SUR FACEBOOK : ADMISSIBLES EN PREUVE AUPRÈS DE LA CLP**

Une autre décision, rendue par la *Commission des lésions professionnelles*, nous démontre que l'évolution de la technologie de l'information a un impact quant à la nature de la preuve à l'égard de laquelle l'employeur et le travailleur peuvent être confrontés.

Les réseaux sociaux prennent de plus en plus de place. À un point tel que certains organismes utilisent désormais ce support plutôt que la télévision ou la radio conventionnelles. Par conséquent, le contenu des échanges touche toutes les sphères de la vie, tant personnelles (vacances, loisirs, famille, etc.) que professionnelles...

Donc, il ne faut pas se surprendre que le contenu pouvant se retrouver sur ces sites fasse l'objet de débats, notamment devant la *Commission des lésions professionnelles* (CLP), quant à son admissibilité en preuve.

Dans l'affaire *Landry et Provigo Québec Inc. (Maxi & Cie) et CSST¹*, une travailleuse allègue avoir subi une lésion psychologique causée par du harcèlement de la part de ses collègues de travail. Celle-ci conteste, devant la CLP, le rejet de sa réclamation par l'instance de révision administrative qui est venue confirmer la décision rendue par la CSST. Pour appuyer ses prétentions devant la CLP, la travailleuse désirait produire en preuve des extraits de commentaires faits à son sujet et rédigés sur *Facebook* par des collègues de travail. Or l'employeur a contesté la recevabilité de la preuve que la travailleuse voulait présenter. Le juge administratif Hudon a donc

dû répondre à la question suivante : est-ce que les écrits retrouvés sur *Facebook* sont admissibles en preuve ?

Le tribunal a décidé d'accepter en preuve ce document technologique

La travailleuse a conservé les passages la concernant directement qui étaient pertinents quant au but poursuivi, soit de démontrer qu'elle avait fait l'objet de harcèlement psychologique. De plus, ceux qui ont rédigé les commentaires étaient clairement identifiés par leur nom et une photographie, ce qui a permis à l'employeur de les faire témoigner, de les interroger pour apporter des précisions, pour les contredire au besoin, etc.

À titre d'exemple, dans l'affaire *Garderie Les « Chat » ouilleux inc. et Marchese⁵*, l'employeur a produit des photographies publiées sur le site *Facebook* de la travailleuse. Celles-ci montraient la travailleuse en vacances en République Dominicaine dans des positions peu compatibles avec une personne ayant des douleurs lombaires et des limitations fonctionnelles (flexion du tronc), à la suite d'un accident du travail.

Comme nous pouvons le constater, nouvelle ère, nouvelle réalité, avec laquelle les tribunaux doivent désormais composer. Au cours des prochaines années, il faudra être à l'affût des paramètres qui seront élaborés quant à l'admissibilité de la preuve « technologique »

« Alors soyez prudent lorsque vous écrivez de l'information sur les réseaux sociaux ont ne sais jamais qui peut mettre la main dessus, soyez sélectif dans vos réseaux d'amis »

Sylvain Le Riche votre V.-P. SST

V.-P. Brassage: (Christian Curadeau)



Bonjour a toutes et à tous,

Dernièrement, au brassage la direction nous a fait savoir qu'elle voulait arrêter une ligne de production pour faire des économies d'énergie. Sauf que pour le faire elle avait besoin que l'autre ligne opère sept jours sur sept,

nous demandant ainsi de faire des équipes de fin de semaine (annexe F).

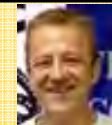
Après plusieurs discussions et réflexions entre les membres du brassage, nous avons refusé. En général, les membres ne croient pas que se soit une bonne idée et que si c'est nécessaire nous

couvrons en temps supplémentaire.

Nous sommes aussi à faire des essais pour produire des barils de 20 litres à l'enfûtage, il semble y avoir un marché pour ce format.

Bon été à toutes et à tous.

V.-P. Empaquetage: (Raymond Dionne)



Bonjour à toutes et à tous,

Quelques mots pour vous rappeler les changements apportés par l'employeur au département de l'empaquetage. Six postes de CAF ont été transférés de l'empaquetage vers l'expédition et un affichage pour cinq salariés de l'empaquetage vers l'ex-

pédition s'en est suivi, ce qui a minimisé les dommages. Trois postes de l'annexe G ont été coupés pour être ramené dans la semaine, la baisse de production et la disponibilité des équipements la semaine sont les raisons de l'employeur. Pour terminer, le rôle de V.P.O. va sensiblement changer, l'em-

ployeur a décidé de ramener les tests T.P.O. au laboratoire pour concentrer le rôle du V.P.O. sur le plancher. Pour les plus anciens souvenez-vous du rôle de l'utilité spécial US sur l'unité #2 ...

Bon été et bonne vacance

V.P. Expédition (Sylvain Moreau)



Bonjour,

Depuis plusieurs semaines le respect de l'ancienneté départementale n'est pas respectée au département de l'expédition. On parle en autre des mises à pied de d'autres départements qui sont déplacés vers l'expédition usine quand on a des permanents de forcés à tra-

vailer à C.M.M. de notre département. J'espère que la situation vas être réglée pour le futur car ça touche directement l'ancienneté des gens, un grief à été déposé.

Pour votre information, je suis quelqu'un qui s'est toujours battu contre la sous-traitance, quand c'est possible si on est capable de faire

travailler nos gens et de faire sauver de l'argent à l'entreprise pour qu'ils embarquent, je vais parler des autres-chauffeurs dans la cours.

(suite page suivante)

(Suite de la page 3)

On a eu une rencontre il y a déjà plusieurs mois et on s'est entendu pour que ce soit nos gars qui travaillent dans la cours, quand ils ont besoin plus d'un chauffeur sur l'équipe de travail nous faisons valoir la clause de la convention collective art. annexe D point 3. Pour certains, à l'expédition vous n'êtes pas d'accord mais la clause a toujours été dans la convention et n'a jamais servit, mais

maintenant nous nous en servons et le but premier c'est de faire travailler notre monde.

Suite aux transferts des jobs de camions à fourches vers l'expédition, nous allons avoir une rencontre cédulée avec l'empaquetage pour s'entendre sur qui fait quoi, car il n'y a pas l'air d'avoir de ligne entre les deux départements.

L'entrepôt Dollard va fermer le

31 juillet et la compagnie a loué une petite partie au C.M.M.

Nous avons présentement 1 grief à C.M.M. et il est cédulé en arbitrage et 12 griefs à l'usine, ils sont tous auditiionnés en 2 ième étape, je suis en attente de réponses.

Merci et bonnes vacances.

Caricature



SUDOKU

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

<p>Départs</p> <p>Jean-Luc Lavoie (retraite)</p> <p>Éric Mireau (Démission)</p> <p>Mathieu Beaulieu (Démission)</p> <p>Steven St-Onge (Démission)</p>	<p>Nouveaux Permanents</p> <p>Mathieu Caza (10 juin 2011)</p> <p>Félicitations</p>
--	---

<p>Collaborateurs:</p> <p>Comité journal:</p> <p>Mylène Tellier</p> <p>Claude St-Onge</p>	<p>V.P. à l'information:</p> <p>Robert Daneau</p> <p>Impression:</p> <p>Imprimerie CNM3</p>
---	---

