

Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

Mot du Président

Bonjour à toutes et à tous,

Dans un premier temps, nous voulons vous informer que nous avons fait une représentation auprès du ministère de la sécurité publique le 3 juillet dernier pour essayer de faire augmenter le prix minimum sur les contenants à remplissage unique (canette). Depuis presque un an, conjointement avec le syndicat de Molson et nos centrales syndicales, nous avons fait des représentations à ce jour auprès de Recyc-Québec et le ministère de l'environnement pour essayer de freiner la progression des contenants à remplissage unique. La création d'emploi, le maintien des emplois de qualité et l'environnement sera

affecté dans un avenir rapproché. D'autres représentations sont à prévoir prochainement.

On ne peut se cacher qu'une ligne à canette ne fait travailler que 4 à 5 salariés tandis qu'une ligne à bouteille fait travailler de 3 à 4 fois plus de gens. Il faut commencer à se tenir et à travailler pour notre avenir au Québec.

Faisant parti de la table des partenaires de pro-consigne, les statistiques sont là. Selon les études, 73% des consignes à remplissage unique (canette et bière importée) sont récupérés comparativement à 98% sur la consigne à remplissage multiple. La consigne garantit le taux de recyclage à 100% donc

bon pour notre environnement.

Pour ce qui est de nos relations de travail à notre brasserie ce n'est guère mieux car tout ce que l'employeur conteste dans les dossiers généraux n'est pas réglé. Le seul point positif c'est qu'on a débuté à travailler dans les dossiers de griefs, il y a eu des rencontres à l'emballage, l'expédition et entretien dernièrement, mais nous sommes loin encore des objectifs de descendre le nombre de grief car il y en a au-dessus de 200.

Nous vous souhaitons un bon été à tous.

Syndicalement Vôtre

Volume 11, No : 04

Aout 2014

Dans ce numéro

• Mot du Président	1
• Éditorial • V.-P. Livraison	2
• V.-P. Emballage	3
• La vision de AB Inbev • Départ	4

Retrouvez-nous sur le Web

www.sttbl.ca

Pour nous joindre

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

Editorial

La reconnaissance des employés : mais pourquoi?

Selon une étude récente de l'Ordre des Conseillers en Ressources Humaines Agréés (CRHA), 50 % des Québécois disent manquer de reconnaissance au travail. On a encore un grand bout de chemin à faire en entreprise pour reconnaître adéquatement nos employés.

Est-ce qu'un salaire est suffisant pour donner tout ça à notre employeur? Et dans quelle proportion? C'est là qu'entre en jeu la reconnaissance. Tout comme l'autonomie, la reconnaissance des employés est un des leviers de l'engagement. Et quelle entreprise n'aimerait pas avoir plus d'employés hautement engagés?

Posez-vous la question : quand on reconnaît ce que

vous faites de bien, quand on vous fait sentir que ce que vous faites a une valeur, que votre contribution à l'organisation est inestimable, avez-vous le goût d'en faire moins, ou d'en faire plus? En fait, lorsqu'on reconnaît quelque chose qu'on fait de bien, on intériorise ce comportement afin qu'il puisse faire partie de notre identité. Et on aura tendance à reproduire ce comportement. Ce qui est reconnu est répété.

Il n'est pas nécessaire de toujours récompenser les travailleuses et les travailleurs pour les reconnaître, **seulement les respecter, respecter le contrat de travail signé entre les parties (la convention collective) et respecter sa parole, cela peut suffire à ce que vos**

salariés vous en donnent un peu plus.

Reconnaître un travail bien fait en récompensant un salarié en lui offrant des cadeaux ne sert à rien, si vous ne respectez pas vos engagements ou en essayant de toujours leur soutirer des acquis ou des privilèges qu'il ont acquis avec les années passées dans votre entreprise.

Il est toujours de mise, de bonnes relations de travail entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs, il est prouvé qu'un salarié heureux donne un meilleur rendement que lorsqu'il se sent non respecté, dans le monde des relations de travail ont appel cela du win/win, les deux parties en sorte gagnante.

V.-P. Livraison (Sylvain Gervais)

C'est avec des sentiments partagés que j'aimerais souhaiter en mon nom personnel ainsi qu'aux nom de tous les salariés de la livraison, une bonne retraite à notre confrère de travail monsieur Jacques Doré.

Partagés parce que je suis content pour Jacques, qui après plusieurs années de loyaux services au sein de la Brasserie Labatt, une compagnie qui lui a toujours tenue à cœur, qu'il puisse finalement profiter de sa retraite, cependant nous allons perdre un collègue extraordinaire. En effet, Jacques n'hésitait ja-

mais à dénoncer, auprès de la direction, des injustices auxquelles certains d'entre nous pouvaient être victimes afin que cesse ces dernières. À plusieurs reprises, il a travaillé sur des dossiers pour améliorer nos conditions de travail. Ce qui rend son engagement encore plus estimable c'est qu'il le faisait dans l'ombre sans jamais chercher à avoir le mérite de ses actions.

Jacques, tu nous manqueras! Merci

Sylvain Gervais

V.-P. Livraison

V.-P. Empaquetage (Raymond Dionne)



Bonjour à toutes et à tous,

Suite à la lecture de l'éditorial de cette édition j'aimerais vous dire que l'employeur à compris le principe de respect et la valorisation des salariés, malheureusement ce n'est pas le cas. Dans mon rôle de représentant syndical, je constate que l'employeur enfreint souvent la convention collective, la preuve est le nombre élevé de griefs qui sont déposés. Certains gestionnaires manquent totalement de respect lorsqu'ils discutent de certains de nos membres, certains autres pour couper au plus court décident délibérément de contourner la convention collective en me disant de déposer un grief et qu'il payera plus tard, pas mal plus tard car il est compliqué d'avoir des rencontres afin d'essayer de régler les litiges (griefs).

Au lieu de créer de bonnes relations de travail, l'employeur laisse traîner en longueur des situations tendues qui pourrait être réglées rapidement. S'il y avait de vraies concertations avec le syndicat, trop souvent il s'agit de monologue au lieu de dialogue.

Voici la liste de quelques irritants dernièrement vécus dans notre département :

Le non-respect de l'article 11.7 de la c.c. sur l'octroi de temps supplémentaire. *(Ce qui viens toucher directement les poches des membres \$\$\$)*

Le non-respect de l'article 11.8 de la

c.c. sur l'application de plus d'une opération, c.-à-d. qu'ils ont forcé un membre sur son troisième choix d'équipe à cause de sa deuxième opération ce qui est contraire à ce que stipule l'article ci-haut nommé.

De plus l'employeur a forcé par opération un membre à changer d'équipe afin de remplir les fonctions de VPO qui n'est pas une opération, selon la c.c.

Alors quand l'employeur me demande quel sont les irritants? Je viens d'en énumérer quelques un.

Je passe le mot à tous les V.-P. de départements, lorsque vous vivrez des situations irritantes dans vos départements, il serait bon de les rendre collectifs afin que tous et chacun sachent ce qui se passe dans vos départements et de comprendre parfois la morosité et la mauvaise humeur des membres. Sachez que lorsque l'employeur s'attaque à un syndiqué, c'est à l'ensemble des membres qu'il touche car le contrat de travail est collectif et s'applique à l'ensemble des syndiqués.

Pensez-y Solidairement

Raymond
Dionne
V.-P. empaquetage



Voilà la vision d'AB Inbev en matière de gestion d'entreprise

Selon Baba Shiv, il est possible de faire passer le premier état d'esprit, qui craint l'échec, à celui qui perçoit les erreurs comme un des maillons du cheminement.

Comment s'y prend on? En plongeant volontairement son organisation dans une situation difficile. L'un des exercices qu'il propose: pratiquer le « jugaad » un terme hindi qui pourrait être traduit en français par « débrouillardise ». Cette approche inspirée des entreprises en démarrage des pays en développement consiste à réduire toutes les formes de ressources disponibles— humaines, financières, temps— afin de stimuler l'innovation.

Autrement dit, il s'agit d'apprendre à faire plus avec moins.

Chaque année, le plus important brasseur de la planète, Anheuser-Busch Inbev—propriétaire de Budweiser, des produits Labatt et Corona - impose un jugaad à son équipe marketing. Il réduit leur budget tout en leur demandant d'augmenter leur performance. Le but ébranler le statu quo afin de trouver de nouvelles solutions.

En 2013 lors du World Business Forum Carlos Brito a dit les phrases suivantes:

« Un leader est choisi, il n'est pas élu. Il n'a pas à faire consensus ou chercher à satisfaire tout le monde. »

Quel est le secret du succès de Carlos Brito? On dit qu'il s'est monté une « équipe de rêve » qu'il sait garder en alerte.

« Je n'ai jamais promis à mes employés du plaisir au travail. Le plaisir c'est en famille à la plage que ça se vit. Moi, j'offre de l'intensité et des défis. »

« Il y aura toujours des gens pour vous tirer vers le bas, parce que c'est plus facile de faire comme tout le monde. Il faut lutter. »

. « Ne vous laissez jamais convaincre que votre culture d'entreprise ne peut fonctionner dans certains pays. Si vous avez réussi à développer une culture forte, faites-en le ciment de votre entreprise. »

Acceptez le conflit et les mésententes.

« Le consensus est une science impossible. »

source: *Les affaires.com 2013*

Départs

Juillet

Jacques Doré
Mario Riendeau

Aout

Paul Fontaine
Bonne retraite mes-
sieurs

Collaborateurs:

Comité journal:

Claude St-Onge

VP à l'information:

Robert Daneau

Impression:

Imprimerie
Caméleon