

Le Brasseur Syndical



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

Volume 3, # 1
Janvier 2006

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:

29 janvier 2006

Écrivez-nous!

Dans ce numéro:

Encore Wal-Mart	1
Citations.....	1
Résumé de l'exécutif de janvier....	2
Une petite histoire a réfléchir	3
Départ(s) à la retraite	3
Nouveaux permanents.....	3
Procédure de rappel au travail lors de mises à pied.....	4
Caricatures.....	4
Pour contrer la violence et le harcèlement au travail	4

Encore Wal-Mart

Recours collectif contre Wal-Mart

Les employés de Wal-Mart ([WMT](#) en Pennsylvanie) pourront poursuivre l'entreprise de ventes au détail pour les heures supplémentaires non payées dans le cadre d'un recours collectif autorisé mercredi par un juge.

Les «associés» prétendent subir des pressions de Wal-Mart pour travailler au-delà de leur quart de travail, sans pour autant être payés pour les heures supplémentaires qu'ils accomplissent. Plusieurs poursuites similaires sont devant les tribunaux aux États-Unis

Le mois dernier, en Californie, un jury a accordé 172 M\$ US aux travailleurs de Wal-Mart parce qu'on ne leur permettait pas de prendre une pause repas, tandis qu'au Colorado, une poursuite semblable a été réglée hors cour quand l'employeur a accepté de verser une indemnité de 50 M\$ US.

En Pennsylvanie, l'«associée» à l'origine du recours collectif prétend avoir travaillé pendant ses pauses et après la fin de son quart de travail - soit entre huit et 12 heures non payées par mois - afin de satisfaire les demandes de l'employeur.

Pause dîner: Wal-Mart mise à l'amende

Le jury d'un tribunal de comté de Californie a condamné hier (jeudi) la chaîne Wal-Mart à verser 207 M\$ à 116 000 actuels et anciens em-

ployés qui avaient porté plainte pour refus de pause dîner.

Le géant mondial de la distribution devra verser 57 M\$ de dommages généraux et 150 M\$ de dommages punitifs.

Les plaignants accusaient Wal-Mart d'avoir violé la loi de l'État de Californie exigeant que les salariés qui travaillent pendant au moins six heures bénéficient de pause dîner de 30 minutes.

La direction de Wal-Mart a indiqué qu'elle allait contester la décision du tribunal.

Associated Press LAPRESSEAFFAIRES.COM

Citations

Quand mille personnes prennent la route, il en faut une pour prendre la tête.

Quand on suit quelqu'un de bon on apprend à devenir bon ; quand on suit un tigre, on apprend à mordre

La porte la mieux fermée est celle qu'on peut laisser ouverte.

Proverbes chinois

Résumé de l'exécutif du 23 janvier 2006

Rapport du Président: Yanic profite de 2 semaines de vacances.

Rapport du trésorier: Claude nous présente le budget du dernier mois, tout est en règle.

Rapport du VP Livraison: Rencontre patronale syndicale a eu lieu le 12 janvier 06, nous avons eu des discussions sur les griefs qui vont être portés en arbitrage prochainement, il y en a 4 (Grief 41056 Michel Marleau le 18 Janvier 06, Grief # 0498 Yves Renaud le 30 janvier 06, Grief # 0494 Main d'œuvre le 25 janvier 06, Grief # 0003 Serge Gendreau le 07 février 06).

Nous avons eu des discussions au sujet du besoin de main d'œuvre pour les semaines à venir, des mises à pieds sont encore à prévoir actuellement les 7 derniers salariés permanents sont en mise à pied.

Suite à une demande du directeur de la livraison C. Simard, la Cie voudrait implanter des horaires de 4 jours de 10 heures à la livraison pour certaines routes ciblées, au moment d'écrire ce rapport, nous sommes à l'ébauche sur papier de ce projet, d'autres discussions doivent se faire et évidemment s'il y a entente les salariés de la livraison seront appelés à ratifier ou rejeter ce projet démocratiquement comme toujours je le fais.

Lors d'une prochaine rencontre, nous devons aussi rendre permanente la lettre d'entente sur le changement d'horaire à la livraison (heures de départ 6.30 am et heure de lunch changer pour ½ heure, heure de terminaison 3 heures).

Santé sécurité: un rappel à tous les salariés S.V.P. prenez donc le temps de suivre toutes les règles de sécurité et aussi de vous servir de tous les équipements de sécurité mis à votre disposition, ils sont gratuits et peuvent peut-être vous emmener vers une retraite en santé, pensez y bien!

Rapport du VP Expédition \ entrepôt: J'ai eu une rencontre mardi 17 janvier 06 avec Daniel St-Jacques et Jean Drolet à propos du grief 15 min qui reste à régler parce que les salariés de C.M.M n'étaient pas dans le règlement. Daniel m'a dit que les trois griefs déposés sont des griefs Manutention usine, c'est pour cela que C.M.M n'est pas dans le règlement. Question juridique qu'est-ce qu'on peut faire? Daniel m'a fait une proposition: les noms qui sont sur la liste qu'on ne connaît pas, additionner les montants et les redistribuer aux salariés de C.M.M. J'ai demandé à Daniel de faire quand même les recherches pour savoir qui a fait du temps supplémentaire à C.M.M.

2. J'ai eu la confirmation d'Alain pour la demande des manteaux, ils ont passé la commande pour tous les employés de l'expédition usine.

3. Encore une fois 2 employés de la livraison entre à l'expédition sans que je sois au courant mais la c'est assez je dépose un grief selon l'article annexe D point 9.

4. La vente de bière à C.M.M a été réduite depuis le début janvier à deux fois par mois, alors j'ai eu des discussions avec Sylvain Fournier mais ça n'a rien donné alors j'ai déposé un grief.

Rapport du VP Empaquetage \ brassage:

Comité de travail à l'empaquetage: Voici un résumé des travaux effectués avec le comité de travail depuis novembre 2005. Une mise à jour des compétences a été faite. On a évalué les meilleures personnes au meilleur endroit, on a regardé ceux qui n'avaient pas d'opération, ceux qui en avaient une et qui avaient besoin de formation et ceux qui en avaient deux. On a regardé tous les salariés qui avaient des restrictions médicales de façon à ce que l'employeur respecte ces dites restrictions et également pour permettre une meilleure équité concernant le travail pouvant être effectué et celui ne pouvant pas être effectué par les salariés avec des restrictions et du temps supplémentaires. Un plan de formation a également été mis en place et sera revu sur une base annuelle au mois de novembre.

Consultation sur les coupons de lunch sur la paie: Malgré le fait que la consultation ne soit pas terminée, l'employeur, le 10 janvier dernier est allé de l'avant avec cette pratique, le syndicat a accordé la période d'essai de 1 mois, le temps que le syndicat termine sa consultation dans les différents départements concernés soient: empaquetage, magasin central, POS et le brassage. Dans le cas où tous les membres sont majoritairement pour, une lettre d'entente devra être signée et noter bien qu'il sera spécifié que si les allocations de repas devaient devenir imposables, le syndicat demanderait de revenir à l'ancienne pratique soit des coupons de lunch échangeable à la cafétéria.

Consultation sur la lettre d'entente: Malgré le fait qu'il ne me reste que l'équipe de sanitation à se prononcer sur la lettre d'entente, je tiens à vous dire que la majorité d'entre vous êtes en faveur de signer une lettre d'entente avec l'employeur pour permettre aux occasionnels de conduire un CAF dans leur environnement de travail soit les empa-

queteuses. Je tiens à vous dire merci de vous être exprimés et comme vous pouvez le constater, il est possible d'avoir des ententes qui favorisent les deux parties en autant que cela soit fait de façon démocratique. Notez bien que la compagnie étudie la possibilité de mettre des power worker au lieu de CAF ce qui éviterait de signer la lettre d'entente.

Griefs empaquetage: 38 griefs actifs au département de l'empaquetage dont voici les détails: (5 griefs à être auditionné en 2^{ème} étape, 1 grief en attente de réponse de 2^{ème} (grief collectif sur la panne de courant), 6 griefs à être auditionné en 3^{ème} étape, 13 griefs en attente de réponse depuis juillet 2005; 13 griefs en arbitrage dont 11 griefs qui seront auditionnés en 2006).

Rapport du VP Santé sécurité: Non renouvellement de mon mandat de V.P. en S & S. Je voudrais remercier tous les gens qui ont pu m'aider, autant du côté patronal que syndical durant mes 3 années comme Représentant à la prévention. Merci à vous tous.

Odeur de soude de caustique ligne #5 pré-laveuse: Nous avons réparé la hotte de la pré laveuse après avoir eu une plainte d'un travailleur avant les fêtes, nous avons ajusté le ventilateur en mode continu même lors de l'arrêt de la laveuse, ce qui a amélioré de beaucoup. Nous avons eu d'autres plaintes dans la semaine du 9 janvier 2006. J'ai demandé à Jean-Claude Hébert, qu'il mette en fonction tous les évacuateurs au-dessus de la laveuse et l'installation de panneaux au disco au sous-sol, pour empêcher que l'odeur sorte. Ce qui a été fait la journée même pour l'évacuateur qui était défectueux, sinon la ligne ne repartait pas et le lendemain les panneaux ont été installés. Je crois bien que le problème est finalement réglé.

Nouveau carré de mixe à CMM: Installation de nouvelles barres d'appui de sécurité plus fortes entre les deux racks pour empêcher la palette de basculer.

Nous avons peinturé une ligne jaune sur le devant pour guider le travailleur pour qu'il ne puisse pas mettre la palette trop profonde en attendant les modifications à venir qui est de mettre un angle derrière pour arrêter la palette et lever les lisses de deux crans. Ces travaux devraient débuter dans la semaine du 16 janvier et prendre de 2 à 3 semaines.

Rapport de l'entretien: Après la lecture de la note de service de Carole Sabourin du 10 janvier 2006, qui en résumé était la mise en marche du remboursement sur la paye de l'allocation de repas et la mise au rancart des coupons de lunch. Le courriel était adressé strictement aux personnels de Labatt, aucune mention de syndicat. Le syndicat était et est en consultation auprès de ses membres pour connaître leur opinion. Notre préoccupation principale est la non imposition de cette allocation (voir tract pour information). Pour finir nous avons conclu sur une période d'essai soit le mois de janvier.

Pour la semaine du 9 et 16 janvier 2006, il y a eu des mises à pied. Discussion avec Alain Dussault, il m'a dit que la compagnie 2M effectuait en moyenne 25 palettes de vieille bière par jour. Qu'il a convenu avec Pierre Desrosiers de maximiser le retour de bière sur la scie 3. Il va même en faire en T.S. le dimanche 15 janvier. Il va faire rajouter des gars sur le retour 1.18l (total de 3). Il devrait nous donner des feuilles de registre pour confirmer ces dires.

Les mises à pied devraient se poursuivre jusqu'au mois de mars. Cette information vient des prévisions 16 semaines. Il faut garder les yeux ouverts.

En janvier, pas de patronale/syndicale de prévu, meilleure chance la prochaine fois.

Nous avons eu une audition de grief 3^{ème} étape pour l'entretien mécanique, électrique et centrale thermique (15). Il reste encore des griefs à traiter pour cette étape (7).

Il reste dans les dossiers des griefs (soit en attente d'audition ou de réponse) 22 en 2^{ème} étape et 29 en 3^{ème} étape.

Discussion sur la formation avec Jean-Luc S. et Minh T. pour le projet BABAR. Ils devront faire du T.S. pour pouvoir former tous les gars. La formation est prévue du 1^{er} février au 13 avril.

	9 janv 06	16 janv 06
Nathalie Laberge (Brassage)	?	?
Claude Simard (Livraison)	8	7
Pierre Poirier (Empaquetage)	11	0
Sylvain Fournier (Exp.C.M.M.)	0	1
Alain Dussault (Exp. Usine)	0	0

Une petite histoire à réfléchir

Un jour, un vieux professeur d'Université (psychologue industriel, je suppose) fut engagé pour donner une formation sur la planification efficace de son temps à un groupe d'une quinzaine de dirigeants de grosses compagnies nord-américaines.

Ce cours constituait l'un des cinq ateliers de leur journée de formation. Le vieux prof n'avait donc qu'une heure pour 'passer' sa matière.

Debout, devant ce groupe d'élite (qui était prêt à noter tout ce que l'expert allait enseigner), le vieux prof les regarda un par un, lentement, puis leur dit : "Nous allons réaliser une expérience". De dessous la table qui le séparait de ses élèves, le vieux prof sortit un immense pot Masson d'un gallon (pot de verre de plus de 4 litres) qu'il posa délicatement en face de lui.

Ensuite, il sortit environ une douzaine de cailloux à peu près gros comme des balles de tennis et les plaça délicatement, un par un, dans le grand pot. Lorsque le pot fut rempli jusqu'au bord et qu'il fut impossible d'y ajouter un caillou de plus, il leva lentement les yeux vers ses élèves et leur demanda : "Est-ce que ce pot est plein?".

Tous répondirent : "Oui".

Il attendit quelques secondes et ajouta : "Vraiment?". Alors, il se pencha de nouveau et sortit de sous la table un récipient rempli de gravier. Avec minutie, il versa ce gravier sur les gros cailloux puis brassa légèrement le pot. Les morceaux de gravier s'infiltrèrent entre les cailloux... jusqu'au fond du pot.

Le vieux prof leva à nouveau les yeux vers son auditoire et redemanda: "Est-ce que ce pot est plein?".

Cette fois, ses brillants élèves commençaient à comprendre son manège. L'un d'eux répondit: "Probablement pas!". "Bien!" répondit le vieux prof. Il se pencha de nouveau et cette fois, sortit de sous la table une chaudière de sable. Avec attention, il versa le sable dans le pot. Le sable alla remplir les espaces entre les gros cailloux et le gravier. Encore une fois, il demanda : "Est-ce que ce pot est plein?".

Cette fois, sans hésiter et en chœur, les brillants élèves répondirent : "Non!". "Bien!" répondit le vieux prof. Et comme s'y attendaient ses prestigieux élèves, il prit le pichet d'eau qui était sur la table et remplit le pot jusqu'à ras bord. Le vieux prof leva alors les yeux vers son groupe et demanda : "Quelle grande vérité nous démontre cette expérience?"

Pas fou, le plus audacieux des élèves, songeant au sujet de ce cours, répondit : "Cela démontre que même lorsque l'on croit que notre agenda est complètement rempli, si on le veut vraiment, on peut y ajouter plus de rendez-vous, plus de choses à faire".

"Non" répondit le vieux prof. "Ce n'est pas cela. La grande vérité que nous démontre cette expérience est la suivante: si on ne met pas les gros cailloux en premier dans le pot, on ne pourra jamais les faire entrer tous."

Ensuite, il y eut un profond silence, chacun prenant conscience de l'évidence de ces propos. Le vieux prof leur dit alors : "Quels sont les gros cailloux dans votre vie?"

"Votre santé?"

"Votre famille?"

"Votre être aimé?"

"Vos ami(e)s?"

"Réaliser vos rêves?"

"Faire ce que vous aimez?"

"Apprendre?"

"Défendre une cause?"

"Relaxer?"

"Prendre le temps...?"

"Ou... toute autre chose?"

"Ce qu'il faut retenir, c'est l'importance de mettre ses GROS CAILLOUX en premier dans sa vie, sinon on risque de ne pas réussir sa vie. Si on donne priorité aux peccadilles (le gravier, le sable), on remplira sa vie de peccadilles et on n'aura plus suffisamment de temps précieux à consacrer aux éléments importants de sa vie.

Alors, n'oubliez pas de vous poser à vous-même la question: "Quels sont les GROS CAILLOUX dans ma vie?" Ensuite, mettez-les en premier dans votre pot (vie)".

D'un geste amical de la main, le vieux professeur salua son auditoire et lentement quitta la salle.

Bonne méditation !

Départs à la retraite:

Michel Boucher, Marcel Durand
Bernard Langlois, Roland Lavoie
Jacques Fyfe

Nouveau permanent:

Robert Boileau

Collaborateurs:

Comité journal:

Alain Ayotte
Claude Pagé
Dany Richard

V.P. à l'information:

Alain Bélanger

Collaborateurs:

Impression:
Imprimerie C.S.N.

IMPORTANT IMPORTANT IMPORTANT

Pour tous les employés...

Afin de clarifier et ainsi éviter toute confusion, nous désirons par la présente, vous rappeler, votre obligation de vous présenter au travail lors d'un rappel, peu importe le département. Vous ne pouvez pas choisir de demeurer en mise à pied et obtenir, que l'on rappelle un moins ancien, un plus jeune. Vous pouvez consulter la Convention collective à l'article 5.12 en page 20.

Votre comité exécutif

Caricatures

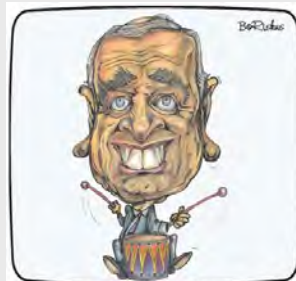


BoRakus.com Studio © 2004 Montreal, New York



BoRakus.com Studio © 2004 Montreal, New York

Caricatures



BoRakus.com Studio © 2004 Montreal, New York



BoRakus.com Studio © 2004 Montreal, New York

Pour contrer la violence et le harcèlement au travail

Une formation fût donnée par la Fédération du commerce intitulée «Pour contrer la violence et le harcèlement au travail» le syndicat avait mandaté pour assister à cette formation deux personnes soient Hélène Caron responsable à la condition féminine et Normand Faubert VP emballage/brassage, ces deux personnes deviendront les personnes ressources pour le syndicat.

Cette formation étant très actuelle avec la nouvelle loi des normes du travail qui est en place depuis juin 2004.

Le droit des salariés à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement est clairement établi par la loi des normes du travail et intégré aux conventions collectives. (art 1.11 de notre convention collective.)

Ce droit renvoie à deux obligations qui sont imposées aux employeurs:

L'obligation de faire de la prévention: L'employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement; il a une obligation de

moyen. Ex.: mettre en place une politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail, formation du personnel, mise en place d'un processus de plainte, etc...

L'obligation de corriger la situation: L'employeur a une obligation de faire cesser le harcèlement, c'est-à-dire de corriger la situation lorsqu'une situation de violence ou de harcèlement est portée à sa connaissance. Ex.: mettre en place des mécanismes internes efficaces lui permettant d'être informé des situations de violence et de harcèlement et d'y remédier. Ces mécanismes doivent être connus du personnel de l'établissement ou de l'entreprise.

Au cours des dernières semaines, une approche a été faite au près de l'employeur pour la mise en place d'une politique pour contrer la violence et le harcèlement au travail, l'employeur n'est pas rester insensible à notre demande et désir s'impliquer dans la mise en place d'une telle politique qui semble-t-il existe déjà au niveau des ventes.
Normand Faubert et Hélène Caron