

Le Brasseur Syndical




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:

Avril 2006

Écrivez-nous!

Dans ce numéro:

1, 2, 3, Go !.....1
Citations.....1
Résumé de l'exécutif du 13 mars.....2
Résumé de l'exécutif (suite).....3
Départ (s) à la retraite.....3
Nouveaux permanents.....3
Costco risque de perdre son permis d'alcool.....4
Caricatures.....4
Détrese psychologique.....4

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

Volume 3, # 3
Mars 2006

1, 2, 3, Go !

MARS 2006

Hey bien oui, c'est un départ pour la super ligne 1, l'aboutissement et le résultat du projet Babar.

Les effets de la réingénierie se font âprement sentir, nouvelle laveuse, nouveau pasto ainsi de suite.

Mais que fait-on des survivants, derrière cette rocambolesque machinerie, soit les employés?

Pourtant Labatt, qui espère s'accorder au rythme accéléré des changements de l'industrie brassicole et qui espère, avec des investissements d'une telle ampleur, relever avec succès les nombreux défis de l'industrie. Il se doit d'obtenir le soutien et l'engagement de leur ressource première **L'EMPLOYE.**

Ainsi, permettre à l'individu qui a lui-même décidé de s'engager (suite à plusieurs affichages) qu'il puisse s'épanouir et donner le meilleur de lui même à l'intérieur de ce projet.

La croissance mutuelle dépend des efforts combinés des cadres et des travailleurs, une bonne combinaison des forces augmente la puissance et la productivité d'une

équipe, l'effet Win-Win.

En terminant, la situation actuelle est-elle devenue insoutenable ou propice à l'épanouissement pour l'employé?

À vous de juger...



Citations

Manger est un besoin de l'estomac, boire est un besoin de l'âme.

Claude Tillier

Si je bois, c'est pour rendre les autres intéressants.

W. C. Fields

Un homme se doit de croire en quelque chose... moi, je crois que je vais boire un autre verre.

W.C.Fields

Résumé de l'exécutif du 13 mars 2006

Rapport du Président

Uniforme:

Un salarié nous fait la demande de faire un sondage pour savoir si les salariés préféreraient avoir des T-shirts pour l'été plutôt que des chemises. Il a fait la demande à Jacques Bérubé qui serait d'accord si tous les employés sont d'accord. S'il accepte la demande, ce sera pour tous les salariés, pas juste pour une partie car selon lui c'est trop dur à gérer. Donc, on devrait faire un sondage pour savoir ce que les gens en pensent.

Formation préparation à la retraite:

Une formation de préparation à la retraite sera offerte à tous les salariés de notre unité d'accréditation. La formation se donnera sur deux fins de semaine soit les 22 et 23 avril et les 6 et 7 mai 2006.

Le coût de la formation est de \$300.00 par couple et le syndicat assumera 50% des frais. Donc, il en coûtera \$150.00 aux salariés désireux de participer avec leurs conjointes. Un salarié désireux d'y aller seul devra déboursier \$100.00. Par contre, il est recommandé d'être accompagné du conjoint dans la mesure du possible.

Les salariés désireux de participer à la formation doivent s'inscrire le plus rapidement possible car les places sont limitées et la priorité sera accordée selon le principe du premier rendu, premier servi.

Pour vous inscrire vous devez vous présenter au bureau du syndicat avec un chèque de \$150.00 payable au STT Brasserie Labatt.

La formation aura lieu au 767, Bélanger Est à Montréal.

Si vous désirez obtenir les détails sur la formation, vous pouvez vous renseigner au bureau du syndicat ou consulter Michel Montpetit (conciergerie) et François Poirier (livraison) car ils ont participé à la formation l'an dernier. Tous les détails vous seront communiqués sous peu.

Augmentation coût de la bière:

Dans un communiqué paru la semaine dernière, la brasserie Labatt nous informait que le coût de la caisse de bière serait majoré de \$1.00 la caisse de 24. Donc, dorénavant, une caisse de 24 bouteilles sera vendue au tarif de \$24.50 incluant les taxes et le dépôt.

Griefs des 15 minutes (expédition):

J'ai rencontré Jean Drolet le 6 mars pour lui remettre la liste et les montants que Sylvain Moreau m'a fourni. Le tout devrait être finalisé dans les prochains jours.

Rapport du trésorier

Claude nous a présenté le rapport de trésorerie du mois de février et un surplus budgétaire a été réalisé. Nous vous rappelons que nous avons remis à zéro notre banque de 100 jours de libérations syndicales en janvier. Ceci nous enlève donc des dépenses de remboursement de salaire pour quelques mois.

Rapport du VP Livraison

Suivi des griefs en arbitrages de janvier 2006:

1 : Grief # 41056 Michel Marleau suspension: Des discussions ont eu lieu entre C Simard , J Drolet , Y Beaudry et moi. Nous avons discuté de mesures administratives imposables aux salariés de la livraison en cas de non respect de directives du département du crédit sur les termes de crédit applicables aux clients. Nous sommes présentement en attente de la procédure finale de l'employeur pour finaliser ce dossier.

2 : Grief # 498 Yves Renaud (route problématique 390). Suite à ce grief C. Simard et moi avons suivi les salariés attirés à cette route. Nous avons remarqué plusieurs anomalies. Je suis en attente de la position patronale face à cette problématique.

3 : Grief # 494 syndical main-d'œuvre: Suite aux discussions avec l'employeur 4 heures aux taux de temps et demi seront payées à P Pouliot.

4 : Grief # 003 Serge Gendreau: Suite aux discussions que nous avons eu avec l'employeur, Serge sera remboursé pour sa journée de suspension.

Après plusieurs demandes en rencontre patronale syndicale, finalement le poste de vérificateur d'huile lundi de 12 à 8 pm a été affiché. Suite à cet affichage, L. Payette et J.M. Barette qui avaient postulés sur le poste ont décidé d'un commun accord de se partager le poste. Laurent occupera le poste 6 mois d'été et Jean Marc les 6 mois d'hivers, ils se remplaceront durant les vacances respectives.

Dans une prochaine rencontre patronale syndicale nous devons discuter des modalités d'application de forces majeures à la livraison (lettre d'entente 11.7).

Discussion sur horaire 4 jours 10 heures: nous sommes toujours en attente de la position finale de l'employeur.

Dimanche le 26 février a eu lieu le tournoi amical annuel de curling du CMM. Le tournoi a été encore une fois une grande réussite. La participation croissante des gens d'une année à l'autre est phénoménale. La vente de coton ouaté spécialement identifié avec logo du tournoi de curling a permis d'amasser \$1250 dollars qui ont été remis en don de charité à la fondation de l'hôpital Ste-Justine pour enfants de Montréal. Je tiens à remercier spécialement l'organisateur en chef Gaétan Beaudoin et son épouse Marthe pour leur implication dans l'organisation de cette journée mémorable ainsi que les dirigeants de CMM qui grâce à leur contribution ont pu rendre cette journée réalisable.

Finalement j'aimerais juste vous rappeler d'avoir une petite pensée pour notre confrère de travail et ami Pierre Pouliot qui se trouve actuellement aux soins palliatifs de Châteauguay. Je lui souhaite la meilleure des chances et un prompt rétablissement.

D'autres rencontres patronales syndicales sont prévues en mars. je n'ai cependant pas de date arrêtée pour l'instant.

Jeudi le 9 février un bilan de l'année 2005 ainsi que le programme des stratégies de ventes pour 2006 ont été présentés aux salariés de la livraison par C Simard directeur de la distribution pour l'ouest du Québec et par Robert Guy directeur des ventes pour la même région. En résumé un bilan positif a été dressé par nos dirigeants et des félicitations ont été adressées aux salariés de la livraison pour les résultats de l'année 2005.

Résumé de l'exécutif du 13 mars 2006 (suite)

Rapport du VP Emballage \ brassage

Je suis présentement sur la sanitation de fin de semaine et j'ai eu une semaine de vacance depuis le dernier exécutif donc pas grand changement depuis 1 mois, j'ai eu une rencontre patronale/syndicale le 3 mars donc voici les grandes lignes.

Départ à la retraite et le mode de remplacement.

Quand un salarié quitte à la retraite le poste que ce salarié occupait devrait être remplacé par le salarié ayant le plus d'ancienneté et ayant les qualifications pour accomplir la tâche. Pierre Poirier nous a dit qu'il verrait à ce que ce soit comme cela et que si les responsables devront permettre au salarié d'effectuer le travail pendant un certain temps pour voir si il a les capacités d'effectuer le dit travail.

Lettre d'entente occasionnels sur les CAF aux empaqueteuses.

La lettre d'entente a été présentée à Pierre Desrosiers et devrait être signée au cours des prochaines semaines.

Procédure de temps supplémentaire

La procédure de temps supplémentaire n'a pas été révisée encore une rencontre est prévue le 23 mars.

Élection d'un VP au brassage

L'élection d'un VP au brassage devrait être faite au cours des prochaines semaines, en espérant que le poste sera comblé et que cette modification saura répondre aux attentes des membres de ce département qui réclame un VP depuis le changement de syndicat. Je tiens à remercier tous les membres du département pour leur appuie.

Griefs emballage

Griefs actif au département de l'emballage dont voici les détails:

1 grief à être auditionné en 2^{ème} étape;

9 griefs à être auditionnés en 3^{ème} étape;

12 griefs en attente de réponse depuis juillet 2005 sur la clause 1.5 (cadres qui travaillent);

16 griefs en suspend de procédure

15 griefs en arbitrage dont 10 griefs qui seront auditionnés en 2006 et 5 en 2007

Rapport du VP Santé sécurité

le 15 février audition CST, il a eu entente avec l'employeur et le salarié avant même d'auditionner.

Rencontre avec l'avocat pour les 8 plaintes en 32 que nous avons en cours le dossier est à suivre.

Nous avons eu un incident dans un bar à Laval, l'employeur a fait fabriqué un monte charge pour le moins boiteux. Lorsqu'un employé l'a utilisé, la tige de retenu dans le planché a lâché sous le poids de 5 caisses de 12 bouteilles. Le tout a été fabriqué en fonction d'être utiliser pour descendre des barils!!!. Lorsque j'ai voulu aller voir, l'employeur a fait nettoyer le tout avant même l'ouverture du bar. Le responsable du bar m'a dit que notre employeur allait réinstaller le monte charge. Soyer assuré que je vais aller voir l'installation même si l'employeur ne m'y invite pas.

D'autres visites sont prévues chez des clients dans les mois qui suivent.

Trois autres auditions sont à venir, une en CLP le 23 mars et une le 6 avril ainsi que le 31 mars pour la CSST.

Rapport de l'entretien

Le patronale/syndicale du 20 février 2006 a été remis le 23 février. Les points discutés sont; avoir la feuille des appels du gardien pour les call back si il y a litige; la formation BABAR (formateur et reprise); demande d'un temps de grâce pour le poinçon; demande de signer une lettre pour confirmer qu'il n'y a pas d'entente sur annexe « D » #25; avoir une date de rencontre pour les discussions du T.S. avec Minh T. et Jean-Luc S. (soit le 23 mars), problème avec les contracteurs (ils font beaucoup trop de job).

Dossier instrumentation et contrôle, l'affichage s'est terminé à la fin février 2005 et ce n'est qu'au début de 2006 que nous avons pu compléter le dossier pour déterminer qui avait le poste. Paul-André Goulet, du département électrique. Sa formation débutera après la formation BABAR, c'est à dire fin avril début mai. Il reste quelques formalités à discuter avec l'ensemble des gens du département.

Pour ce qui est des griefs, en 2^{ème} étape il y a 8 mécaniques, 2 électriques, 3 magasins et 1 conciergerie. En 3^{ème} étape, il y a 11 mécaniques, 10 électriques, 10 magasins et 2 plombier/frigoriste et 1 entretien. Nous avons eu une audition pour le grief 0274 (sur la désignation) le 10 mars 2006 avec comme arbitre, maître Marcel Morin. Il faut aussi aboutir avec le dossier des désignations pour le département de l'entretien (monsieur X et Y).

Nous avons eu une rencontre pour l'évaluation de la main d'œuvre de juillet 2005 avec la Cie le 8 mars. Il y a eu une baisse du nombre de salariés versus juillet 2004. C'est-à-dire de 83 à 80 permanents pour l'ensemble de l'entretien (mécanicien de machines fixe, mécanicien, électricien, plombier, traitement des eaux et garage).

Pour le poinçon de l'entretien, il aurait du être installé il y a 2 semaines, mais je n'ai aucune nouvelle pour commenter le retard.

Départs à la retraite:

Nouveau permanent:

Collaborateurs:

Comité journal:

Claude Pagé
Dany Richard

V.P. à l'information:

Alain Bélanger

Collaborateurs:

Impression:
Imprimerie C.S.N.

Costco risque de perdre son permis d'alcool

La Régie des alcools, des courses et des jeux (RACJ) reproche aux Entrepôts Costco de Laval de ne pas respecter leur permis et de ne pas avoir un inventaire de produits alimentaires qui permet de vendre de la bière et du vin d'épicerie.

Pour obtenir un permis d'alcool en épicerie, une entreprise doit avoir en étalage une variété de denrées alimentaires d'une valeur d'au moins 3000 \$.

À ce chapitre, Costco Laval répond à la norme.

Cette même variété de denrées doit représenter au moins 51 % des produits offerts en magasin.

Et c'est là tout le problème.

À plusieurs reprises au cours de la dernière année, des vérifications d'inventaire faites par un enquêteur de la RACJ ont révélé que Costco Laval offrait seulement entre 25 et 45 % de denrées alimentaires, explique Réjean Thériault, porte-parole de la Régie des alcools.

Une denrée est définie comme un produit qui sert à l'alimentation d'une personne, à l'exclusion de la bière, du vin et du cidre.

M. Thériault n'a indiqué si la Régie avait l'intention d'enquêter dans d'autres succursales de Costco dans ce dossier, sans toutefois écarter cette possibilité.

Les dirigeants des Entrepôts Costco de Laval doivent se présenter devant la Régie à la fin avril à Montréal.

À noter qu'il a été impossible mercredi de joindre un représentant de l'entreprise pour obtenir ses commentaires

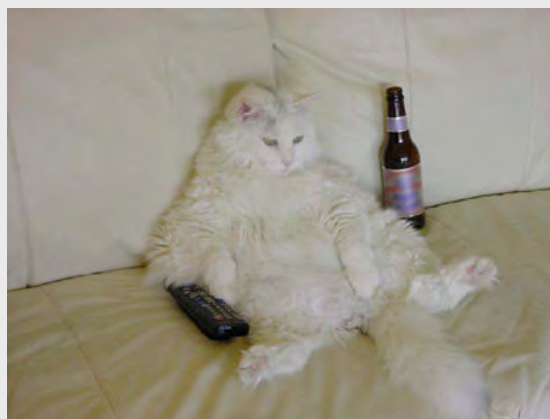
LE SOLEIL

23 mars 2006

Caricature



Caricature



Détresse psychologique

Des travailleurs se présentent au travail malades, de crainte de perdre leur emploi.

De plus en plus d'employeurs doivent faire face à un mal croissant en milieu de travail: le présentéisme. Ces travailleurs qui sont présents de corps, mais non d'esprit, coûteraient plusieurs centaines de milliers de dollars annuellement aux entreprises canadiennes. Le présentéisme est un phénomène encore peu connu.

Aux États-Unis, il en coûterait quelque 150 milliards par année en perte de productivité, plus encore que l'absentéisme.

Une récente étude de l'Université Laval révèle que de 27 à 55 % des travailleurs interrogés souffraient de détresse psychologique.

Selon le professeur en psychologie industrielle Éric Gosselin, de l'Université du Québec en Outaouais, si ces travailleurs se présentent quand même au travail, c'est qu'ils craignent pour leur emploi ou appréhendent le jugement de leurs collègues.

Jobboom